

平成21年度

中小企業のための 一般事業主行動計画 策定・認定取得マニュアル



全国中小企業団体中央会



はじめに

急速に進みつつある少子化への対策として、平成20年11月に児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法が改正された後、平成21年3月には行動計画策定指針が全面改正されました。

本改正法により、従業員が301人（平成23年4月1日以降は101人）以上の企業で、平成21年4月1日以降に新たに一般事業主行動計画を策定又は変更した場合には、当該計画を公表し、従業員へ周知することが義務化されるとともに、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け範囲が301人以上企業から101人以上企業に拡大されることになりました。また、これに伴い、認定基準も変更となり、平成21年4月1日以降に策定又は変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていることが要件に加わるとともに、中小企業においても認定を取得をやすくするため、中小企業における男性の育児休業取得者の要件が緩和されたところです。

しかしながら、中小企業においては、昨今の厳しい経済環境下で、一層厳しい経営状態が続いていることや、また、大企業と比して代替人員の確保が困難である等経営上の制約や課題が多いことから、その取組が遅れており、平成21年12月末では、従業員数301人以上企業の一般事業主行動計画の届出状況が98.3%に対し、新たに一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる従業員数101人以上300人以下企業の届出状況は8.5%と低くなっています。

このため、本会では、中小企業の一般事業主行動計画の策定及び認定取得を支援するため、平成16年度から厚生労働省から委託を受け、一般事業主行動計画策定等支援事業を実施していますが、本年度は、特に次世代育成支援対策推進法の改正により、平成23年4月から一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる常時雇用する労働者数101人以上～300人以下企業の中小企業向けに、認定企業の事例を入れた「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成しました。

本マニュアルが、一般事業主行動計画を策定し、認定を受けようとする中小企業の多くの方々の参考になれば幸甚に存じます。

最後に、本マニュアルの作成にあたり、示唆に富む貴重なご意見と多大な御協力をいただきました明治大学政治経済学部 教授 永野 仁氏、慶應義塾大学法学部 教授 内藤 恵氏をはじめ、本事例集作成委員会委員の方々に深く感謝申し上げます。

平成22年3月

全国中小企業団体中央会



CONTENTS

はじめに

I 求められる企業の「次世代育成支援」と「仕事と生活の調和」 1

1. 次世代育成支援対策推進法とは1
 - (1) 一般事業主行動計画とは1
 - (2) 認定制度とは3
 - (3) 次世代育成支援対策推進法の改正について3
2. 企業における「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」の必要性6
3. 「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方7
4. 中小企業における一般事業主行動計画策定の効果・メリット9

II 一般事業主行動計画はこのように策定・実施しましょう（認定に向けて） 14

1. 一般事業主行動計画策定の手順 ～認定を取得する目的等の再確認～14
2. 取組みのスケジュール15
3. 策定に当たっての事前準備16
 - (1) 自社の現状を把握しましょう16
 - (2) 従業員ニーズを把握しましょう19
 - (3) 自社の方針を確認しましょう19
4. 一般事業主行動計画の「目標」「計画期間」「目標達成のための対策」の設定20
 - (1) 一般事業主行動計画に掲げる「目標」はこのように定めましょう20
 - (2) 一般事業主行動計画の「計画期間」はこのように定めましょう21
 - (3) 一般事業主行動計画の「目標達成のための対策」「実施期間」を定めましょう22
5. 一般事業主行動計画の届出23
6. 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知23
7. 一般事業主行動計画の実施・達成24
8. 次期一般事業主行動計画の策定24

III 認定を受けて、「次世代認定マーク（くるみん）」を活用しましょう（認定後） 25

1. 認定制度について25
2. 9つの認定基準について25
3. 認定の手続き方法について32
4. 認定マークの活用とメリット32

Ⅳ 認定企業事例(9事例) 34

1. 株式会社カウネット(東京都)～企業と従業員のニーズが合致した取組み～ ……34
2. 株式会社エトワール海渡(東京都)～子育て社員と子育て社員以外の社員とのバランス～ ……38
3. 株式会社YSK e-com(山梨県)～社員がモチベーションを保てるような環境づくり～ ……42
4. 株式会社博進堂(新潟県)～男女ともに共有できる育児支援制度の確立～ ……47
5. 遠鉄システムサービス株式会社(静岡県)～社員のための施策は、必ず社員のやる気を助長させる～ ……51
6. 株式会社東洋(岐阜県)～若者を確保するために働きやすい職場環境の構築を～ ……55
7. 菱琵テクノ株式会社(滋賀県)～助け合える職場を構築し、経済的なコストでの生産を～ ……58
8. 医療法人社団中央会金沢有松病院(石川県)～家庭あつての仕事、仕事と家庭の両立を～ ……62
9. カバヤ食品株式会社(岡山県)～積極的に専門家を活用～ ……65

(参考:様式)

V 一般事業主行動計画の届出及び認定申請書作成のポイント 69

1. 「一般事業主行動計画策定・変更届」:様式第一号 ……69
2. 「基準適合一般事業主認定申請書」:様式第二号 ……77

VI 国等の支援制度一覧 81

VII 相談・お問い合わせ先 83

1. 次世代育成支援対策推進センター一覧 ……83
2. 都道府県労働局雇用均等室一覧 ……85

VIII マニュアル作成委員会委員名簿 86

I

求められる企業の 「次世代育成支援」と「仕事と生活の調和」

1. 次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2015年（平成27年3月31日）までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、2005年（平成17年）4月1日から施行されています。

この法律において、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する労働者数301人以上の企業（平成23年4月1日以降は101人以上）は、この一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務、常時雇用する労働者数が300人以下（平成23年4月1日以降は100人以下）の企業は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが努力義務とされています。

さらに、次世代育成支援対策推進法の改正により、従業員301人以上（平成23年4月1日以降については101人以上）企業については、平成21年4月1日以降に、新たに策定又は変更した行動計画について、当該計画を公表し、従業員へ周知することが新たに義務となりました。

また、次世代支援対策推進法では、企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、認定制度があり、一般事業主行動計画を達成するなど、一定の要件（認定基準）を満たした企業は、申請を行うことにより子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外へアピールすることができ、その結果、企業イメージの向上や雇用される労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着を図ることが出来ます。

（1）一般事業主行動計画とは

● 「一般事業主行動計画」とは

企業が、従業員の仕事と家庭の両立を図るための雇用環境や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組みを行うため実施する次世代育成支援対策に関する計画であり、以下の3つの事項を定めることが必要です。

1	計画期間	1回の計画期間は、2015年3月31日まで行動計画を策定・実施することが必要であることを踏まえ、企業の実情に応じ設定して差し支えない。ただし、認定を受けるためには計画期間が2～5年であることが必要である。
2	目標	行動計画策定指針に即していることが必要であるが、関係法令で定められている最低基準を上回っており、現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、各企業で自由に設定して差し支えない。ただし、認定を受けるには、雇用環境の整備に関する項目が入っていることが必要である。
3	目的達成のための対策とその実施時期	目標を達成するために、いつまでにどのようなことに取り組むかを具体的に記述する。



一般事業主行動計画の策定については、企業にとって負担の重いことを無理強いするものではありません。企業は、自社の実情に応じて、従業員のニーズを踏まえ、費用対効果＝従業員の満足度が最も高まるような計画を策定しましょう。

一般事業主行動計画 例 (株)東洋 (55ページ)

2008年10月1日

(株)東洋 行動計画(第2回)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2008年10月1日～2010年9月30日 までの 2年間

内容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 育児休業を、1子につき複数回取得可能な制度に変更する。

<対策>

- ◆2008年10月～ 制度の詳細について検討する。
- ◆2010年1月～ 制度を導入して、社員に周知する。

目標2 子どもを持つ社員が、学校行事等で休暇を取る場合、勤怠に関する条件を見直し欠勤・遅刻・早退した場合でも勤務評価で不利益な取扱をしない制度を導入する。

<対策>

- ◆2008年12月～ 子どもを持つ社員に対しアンケートを実施する。
- ◆2009年1月～ 日数・取得条件等詳細について検討する。
- ◆2009年4月～ 制度を導入し、社員に周知する。

目標3 育児・介護に関して要した費用の貸付制度を導入する。

<対策>

- ◆2009年1月～ 育児・介護に直面している社員に対しアンケートを実施する。
- ◆2009年4月～ 金額・貸付条件等について検討する。
- ◆2010年4月 制度を導入し、社員に周知する。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4 年次有給休暇の半日単位での取得可能とする制度を導入する。

<対策>

- ◆2008年8月～ アンケートにてニーズを調査する。
- ◆2008年12月～ 半日取得を可能とする日数など制度の詳細について検討する。
- ◆2009年1月～ 制度を導入し、社員に周知する。

その他次世代育成支援対策に関する事項

目標5 従業員の子どもも含め地域の子どもたちの工場見学を実施する。

<対策>

- ◆2009年10月～ 必要性・可能性について検討する。
- ◆2010年1月～ 日程・方法など詳細の検討をする。
- ◆2010年3月～ 地域の代表者等の意見を聞く。

(2) 認定制度とは

● 「認定」とは

一般事業主行動計画を策定し、その計画で立てた目標を達成するなど、一定の要件（認定基準）を満たす場合には、申請を行うことにより、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）の「認定」を受けることができます。

● 「認定」を受けると「認定マーク」が活用できる

この認定を受けた事業主は、「認定マーク」（愛称くるみん）を広告や商品、名刺や封筒などにつけることを認められ、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることを対外的にアピールすることができます。

なお、認定を受けていないのにこのマークを利用したり、紛らわしいマークを利用した場合には、罰則が科せられます。



← 「認定マーク」(愛称くるみん)



一般事業主行動計画を策定するのであれば、認定を受けて「認定マーク」を活用し、企業の内外にアピールしたほうが、中小企業にとってのメリットは大きいといえます。

● 認定を受けるには

認定の仕組みや手続きについては、25ページをご覧ください。

(3) 次世代育成支援対策推進法の改正について

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法は成立しましたが、わが国における急速な少子化の進行等の現状に鑑み、次代の社会を担う全ての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図り、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を推進するため、平成20年11月26日に児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。また、平成21年3月16日に、児童福祉法施行規則等の一部を改正する省令が改正され、次世代育成対策推進法施行規則の一部が改正されました。

改正のポイント等については以下のとおりとなっています。

1. 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化（平成21年4月1日施行）

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、平成21年4月1日以降、従業員301人以上の企業は義務、従業員101人以上300人以下企業は、平成23年4月1日以降、義務となります（※従業員101人以上300人以下企業は、平成23年3月31日までは努力義務）。

	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以上企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

※義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した一般事業主行動計画について適用されます。なお、平成21年3月31日までに策定又は変更した一般事業主行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

●「公表方法」

①インターネットの利用

(例)

- ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組みなどを掲載しているサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)の利用(掲載無料)
- ・自社のホームページへの掲載

②その他の適切な方法

(例)

- ・日刊紙への掲載
- ・県の広報誌への掲載

●「従業員への周知方法」

①事業所の見やすい場所へと掲示し、又は備え付けること

②書面を従業員へ交付すること

③電子メールを利用して従業員へ送信すること

④その他の適切な方法

上記のいずれかの方法で行う必要があります。

<④その他の適切な方法の例>

- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準じる物に記録し、かつ、各事業場に従業員が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置し、従業員に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作方法を従業員に周知させること等により、従業員が一般事業主行動計画を随時確認することが出来るような場合

●「公表及び従業員へ周知すべき事項」

一般事業主行動計画自体*を公表及び従業員へ周知することが必要となります。

※一般事業主行動計画の概要では義務を果たしたことになりません。

●「公表及び従業員へ周知する時期」

①一般事業主行動計画の策定

②一般事業主行動計画の変更

(計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容(既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合(事項の廃止、新たな事項の追加等)に限る)について変更する場合)

→いずれも、おおむね**3か月以内**に公表及び従業員への周知が必要です。

③一般事業主行動計画の変更（上記②以外の場合）

→ **1年以内**を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の計画の公表及び従業員への周知をしても差し支えありません。

2. 一般事業主行動計画の届出義務企業の拡大（従業員101人以上企業へ）（平成23年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から**従業員101人以上企業に拡大**されます。

	現 行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義 務	義 務
101人以上300人以下企業	努力義務	義 務
100人以下企業		努力義務

3. 次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の変更

認定基準の変更点

(1) 平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていることが要件に追加

※平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については、本要件は適用されません。

(2) 従業員300人以下の企業の男性の育児休業等取得者の要件が緩和

「計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること」について、従業員が300人以下の場合は、計画期間内に男性の育児休業等取得者がいない場合であっても、次の①②③の基準を満たせば要件を満たすことになりました。

- ①計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く）
- ②3歳に達するまでの子を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、行動計画において当該制度を利用した男性従業員がいること。
- ③当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

★認定基準の詳細の内容

変更内容も含めた各認定基準の詳細については、25ページをご覧ください。

4. 策定・変更届及び認定申請書の様式が変更されました

一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、認定基準の見直し等を踏まえ、一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が変わりました。

なお、様式につきましては、厚生労働省のホームページからダウンロードすることが出来ます。

【様式のダウンロード先】

●一般事業主行動計画策定・変更届出様式

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/01.doc>

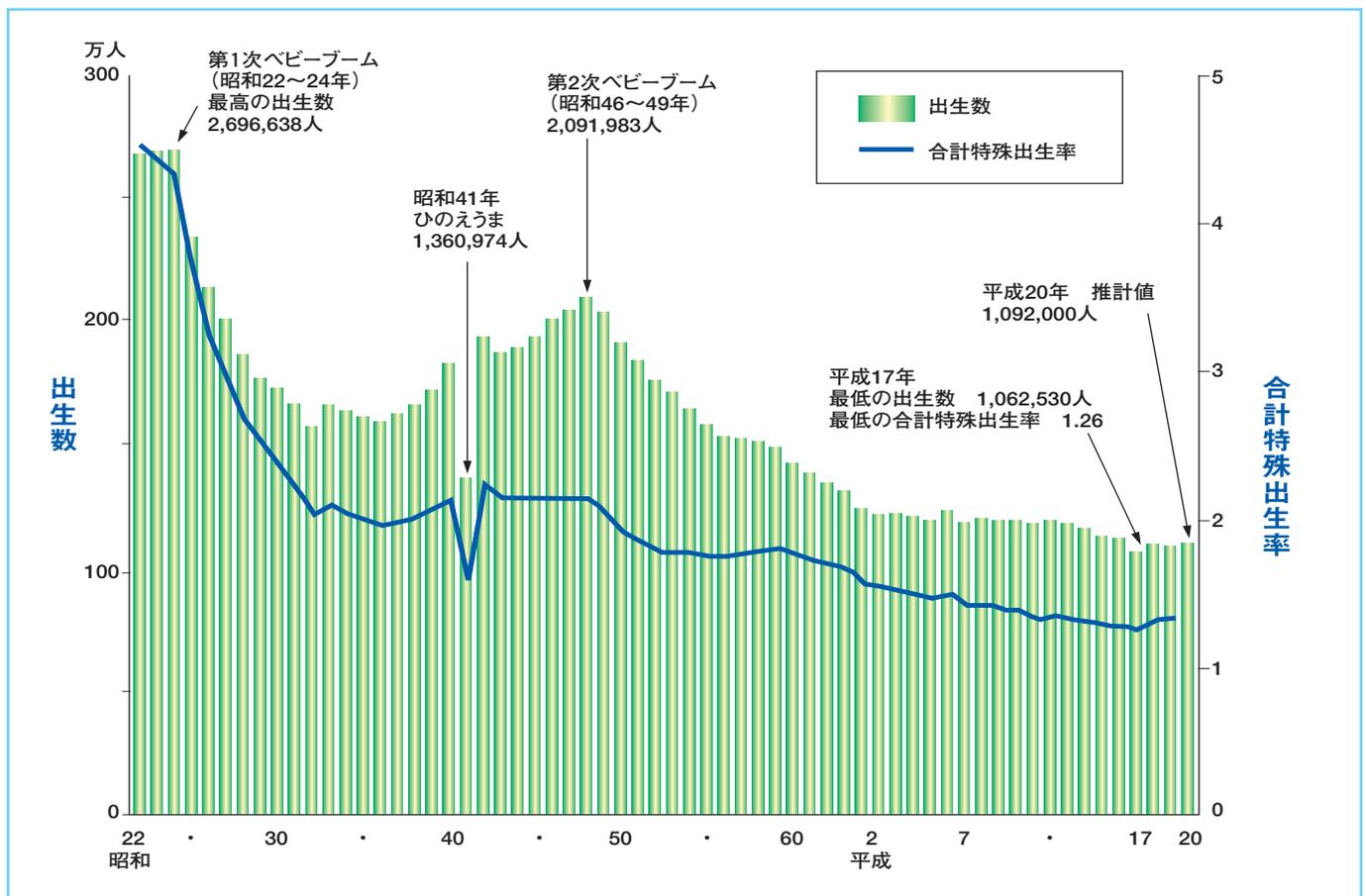
●基準適合一般事業主認定申請書様式

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/02.doc>

2. 企業における「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」の必要性

日本の少子化が急速に進行しています。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新し、18年・19年と出生率は前年を上回ってはいますが、出生数は減少傾向にあります。これを放置しておけば、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています（図表1）。少子化の原因の1つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。

図表1 出生数及び合計特殊出生率の推移



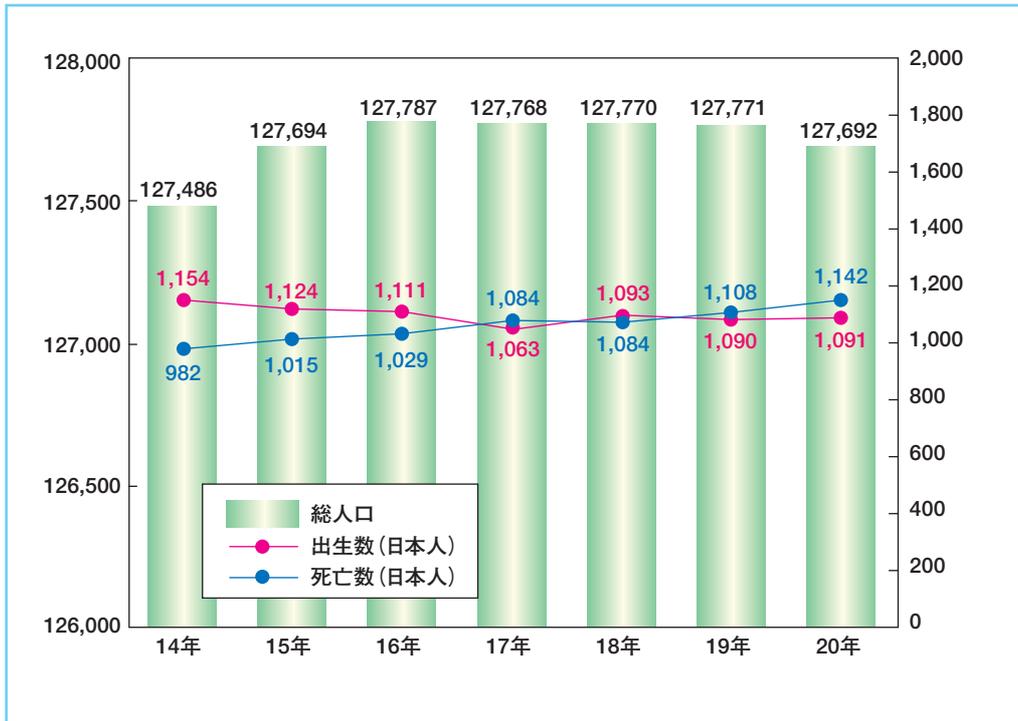
注：1. 1947～1972年は沖縄県を含まない。

2. 「合計特殊出生率」とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

(出典) 厚生労働省「人口動態統計」

また、平成17年・19年・20年は、死亡数が出生数を上回り、総人口は前年に比べ減少となり、2年連続の自然減少になっています。（図表2）。

図表2 総人口の年次推移



注1：出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

注2：総人口については、日本における外国人を含む。

注3：総人口の増減は、自然増減（出生数及び死亡数）のほか、社会増減（国内外の流入－流出）を含む。

（出典）総務省「平成20年10月1日現在推計人口」

近年は、共働き世帯が増加しており、最近では片働き世帯の数を上回っています。このため、男女ともに仕事と子育ての両立を図る必要があります。

仕事と子育ての両立を進めるには、保育所の整備など行政の取組みも大切ですが、それぞれの企業においても、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現する“雇用環境”や“多様な働き方”の整備に取り組むことが求められています。

3. 「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方

国際競争がますます激化し、労働力人口の減少が予想されるなかで、中小企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、よい人材の採用・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化が不可欠となっています。このため、従業員の働きやすい職場環境を、自社の実情に沿った形でいかに整備していくかが、これからの経営の大きな課題となっています。

従業員の働きやすい職場づくりをすることは、企業にとっては「人材」を確保するための重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあります。とりわけ、中小企業がこれに対応することは重要であり、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できます。

「次世代育成支援」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組む企業においては、その考え方を明確にしておくことが必要です。

☆「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方（9事例企業）☆

株式会社カウネット（東京都）

当社では、業務の多忙ゆえに思うように人材確保ができていなかったことから、「企業のイメージアップ」「優秀な人材の採用・確保」のために、子育てに必要な時間や休みを取りやすい環境づくりを目指したものである。

株式会社エトワール海渡（東京都）

当社では、きちんと仕事をこなして働く意欲のある社員のために、子育て社員が働き続けられる職場にするよう育児支援施策を実施している。また、子育て社員と子育て社員以外の社員との整合性も同じく重要視している。

株式会社YSK e - c o m（山梨県）

当社では、子育てできる環境を確保するには、仕事以外のプライベートの時間を増やすことが何よりも先決という考えのもと、従業員の負担にならぬ程度に“権利と義務”の関係を明確に示し、男女ともに働きやすい職場環境の整備を目指している。

株式会社博進堂（新潟県）

当社では、“従業員満足”のためにもダイバーシティへの取組みを重要視し、“女性社員のみならず男性社員にも”また、“正社員のみならずパート社員にも”と、全社員が育児休業を取得できるような職場環境の構築を目指している。

遠鉄システムサービス株式会社（静岡県）

当社では、「顧客本位」・「独自能力」・「社員重視」・「社会との調和」の4つを企業理念としており、現場の声を活かした社員満足の労務管理を行うことで、社員の独自能力を養成し、顧客本位のサービスへと繋がると同時に、社会との調和へと発展させることを目指している。

株式会社東洋（岐阜県）

当社は、社内環境や社員事情に照らしながら、発生が予測される事態に備えられるような育児支援施策となる項目を定め、若年者を確保していく中で、働きやすい職場環境の構築を目指している。

菱琵テクノ株式会社（滋賀県）

当社は、全ての社員にとって働きやすく、助け合える職場とするため、柔軟な働き方が実現できるよう、ワーク・ライフ・バランス推進を目指している。

医療法人社団中央会（石川県）

当院は、認定を受けることで、働きやすい職場というイメージの向上を目指し、職員が働きやすく、仕事と家庭が両立できる職場環境の実現へ取り組むことを考えている。

カバヤ食品株式会社（岡山県）

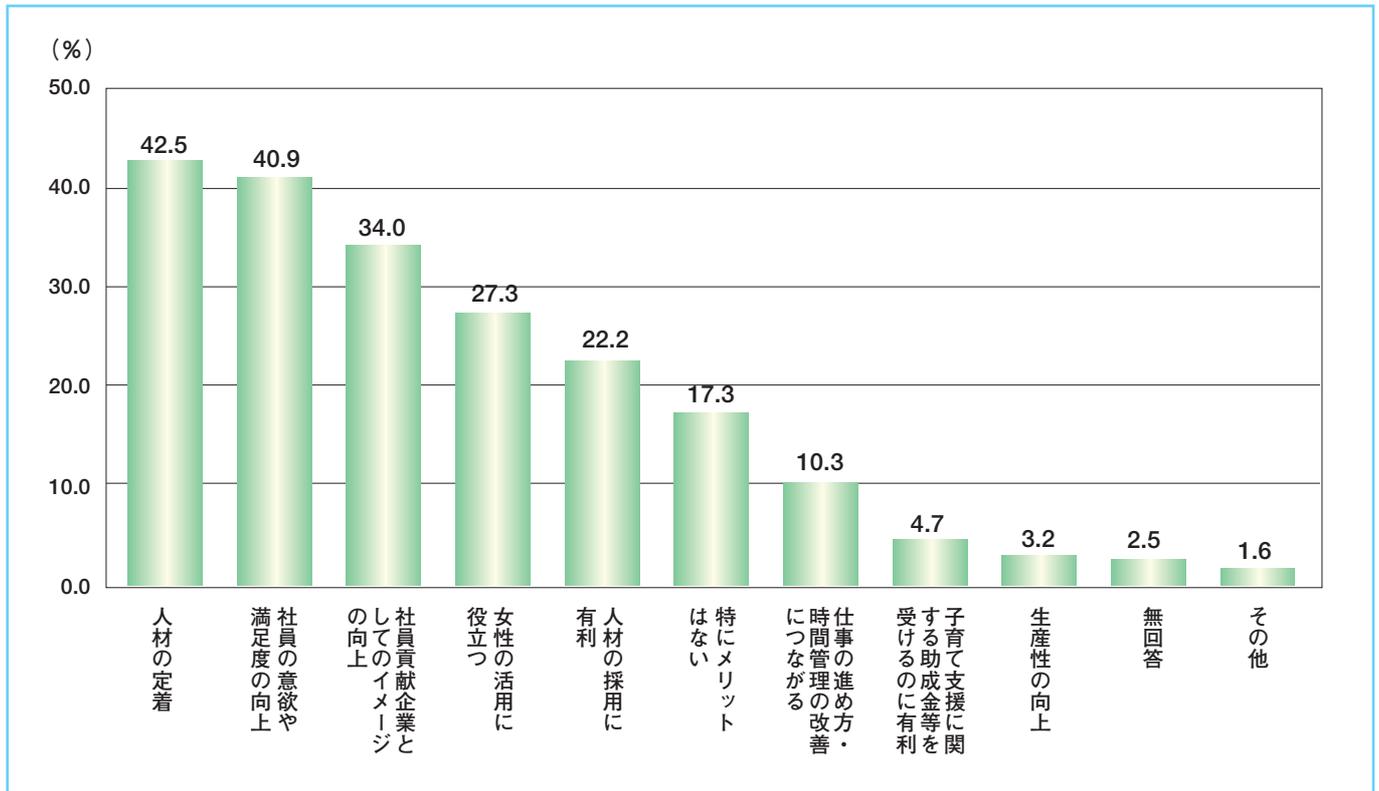
当社は、全社員の3～4割を女性が占めている。そのため以前から育児休業支援には取り組んでおり、更なる職場環境の整備のために男性社員の育児休業を取得促進させることで、社員ひとり当たりの年間休日日数の増加を目的としている。

4. 中小企業における一般事業主行動計画策定の効果・メリット



図表3は、中小企業が一般事業主行動計画を策定するメリットとしてどのようなものかを考えているかを示したものです。中小企業が一般事業主行動計画策定のメリットとして考えているのは、「人材の定着」「社員のモチベーションの向上」「企業のイメージアップ」「女性の活用」「人材の採用」などであり、先進企業の事例調査も、このようなプラス効果が報告されています。

図表3 中小企業が考える一般事業主行動計画策定のメリット



出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)

行動計画例 A・B・C・D

参考にしてください!

行動計画の策定に当たっては、以下の例に挙げた目標項目をすべて盛り込む必要はありません。また、これらの目標以外の目標も考えられます。行動計画は自社の実情に合わせて自由に設定でき、目標項目は一つでも、複数でも、どのような組合せでも構いません。ただし、認定を希望する場合には、一定の要件を満たす必要がありますので認定基準に注意してください。

計画例A：（行動計画を初めて作成、認定を受けることを希望している企業A社の場合）

A社では、社内における仕事と子育ての両立支援についての理解や認識が十分ではありませんでしたが、行動計画を策定・実施し、認定を目指すことで、社内における両立支援制度の浸透を図り、優秀な社員の定着や人材の確保につなげていきたいと考えています。

平成21年6月〇日

A社行動計画（第1回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年7月1日～平成23年6月30日までの2年間

2. 内 容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員… 計画期間中に1人以上取得すること。

女性社員… 取得率を80%以上にする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 育児休業制度の拡充（休業期間の延長、複数回取得可、有給とする等）
- 平成〇年〇月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施
社内広報誌や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底

目標2：平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知徹底

目標3：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月～ ノー残業デーの開始
管理職への研修会の実施（年〇回）
社内広報誌による社員への周知徹底（毎月）

計画例B：（子育て期の社員が多く、多様なニーズのある企業B社の場合）

B社では、子育てを行っている社員が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備について、多様なニーズがあることから、優秀な社員が長く働き続けることができるよう支援を行っていきたいと考えています。

平成21年6月〇日

B社行動計画（第1回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成21年7月1日～平成24年6月30日までの3年間

2.内 容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始、情報収集
- 平成〇年〇月 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職への研修会の実施

目標2：平成〇年〇月までに、小学3年生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知徹底

目標3：平成〇年〇月までに、小学校就学前の子を持つ社員が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 事業所内託児施設の設置、社内広報誌などによる社員への周知

目標4：平成〇年〇月までに、子どものための看護休暇の対象範囲を拡大する（子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や予防接種等目的を育児全般にするなど）。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の拡充、社内広報誌による社員への周知徹底

計画例C：（子育てを行う社員が少なく、長時間労働になりがちな企業C社の場合）

C社では、子育てを行っていない社員が多く、長時間労働になりがちでしたが、社員の雇用環境を整備し、社員がより能力を発揮しやすい職場を目指すとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献することで地元に着した企業、モラルの高い企業としてイメージの向上を図ろうとしています。

平成21年6月〇日

C社行動計画（第1回）

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成21年7月1日～平成23年6月30日までの2年間

2.内 容

目標1：平成〇年〇月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌及び各課管理職からの説明による社員への周知徹底

目標2：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 ノー残業デーの実施
管理職への研修（年〇回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標3：平成〇年〇月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間〇日以上とする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、実態調査
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌などによる取得促進キャンペーンの実施
有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始
- 平成〇年〇月 家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度の導入

目標4：地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 検討会の設置及び受け入れ体制について検討開始
- 平成〇年〇月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び受け入れ体制の確立
- 平成〇年〇月 工場見学及びインターンシップの受け入れを開始
社内広報誌などにより取組内容を社員へ周知

計画例D：（「両立指標」を利用し、2期目の行動計画を策定する企業D社の場合）

D社では、2期目の行動計画策定に際し、厚生労働省が定めた「両立指標」を利用し、自社の両立支援の進捗状況を把握、一步進んだ両立支援の取組を進めることで、より企業のモラルやイメージの向上に役立てて行こうと考えています。

平成21年6月〇日

D社行動計画（第2回）

仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図ることで、社員全員が自らの能力を発揮できるよう雇用環境を整備するとともに、次世代育成支援対策に取り組む企業として社会的にPRするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成21年7月1日～平成23年6月30日までの2年間

2.内 容

目標1：育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成〇年〇月までに導入・実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
定期的な情報提供の実施

目標2：育児休業復帰社員を対象とする教育訓練制度を平成〇年〇月までに導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員への具体的なニーズ調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
- 平成〇年〇月 教育訓練の実施

目標3：出産や子育てによる退職者の再雇用制度を平成〇年〇月までに導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員や退職者へのアンケート調査、社内検討委員会の設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
再雇用者への研修の実施

目標4：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成〇年〇月までに実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 検討会の設置、検討開始
- 平成〇年〇月～ 管理職研修及び社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成〇年〇月 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

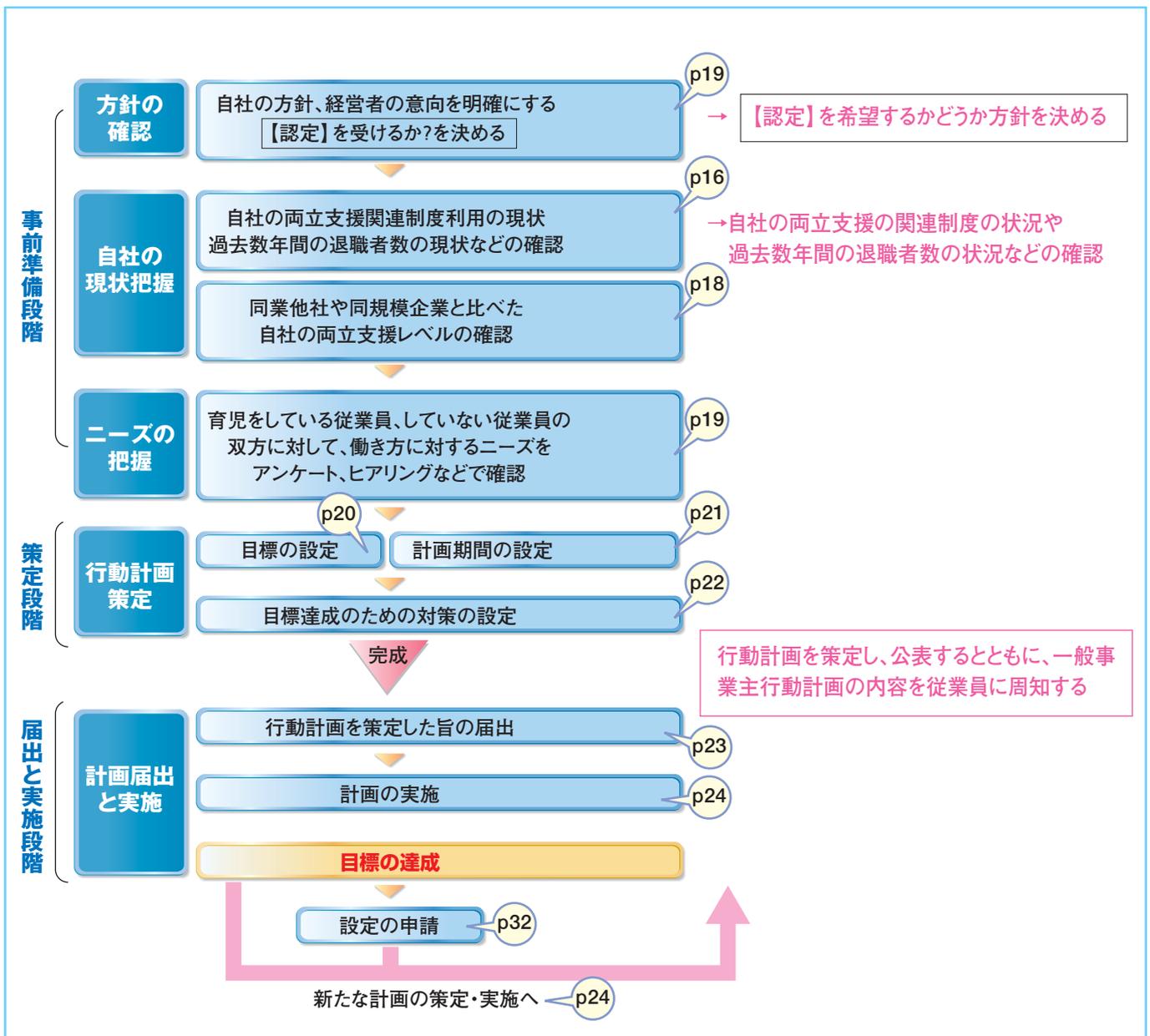
Ⅱ

一般事業主行動計画はこのように 策定・届出・実施しましょう（認定に向けて）

1. 一般事業主行動計画策定の手順～認定を取得する目的等の再確認～

●一般事業主行動計画は、次のフロー図に示したような段階を経て策定しましょう

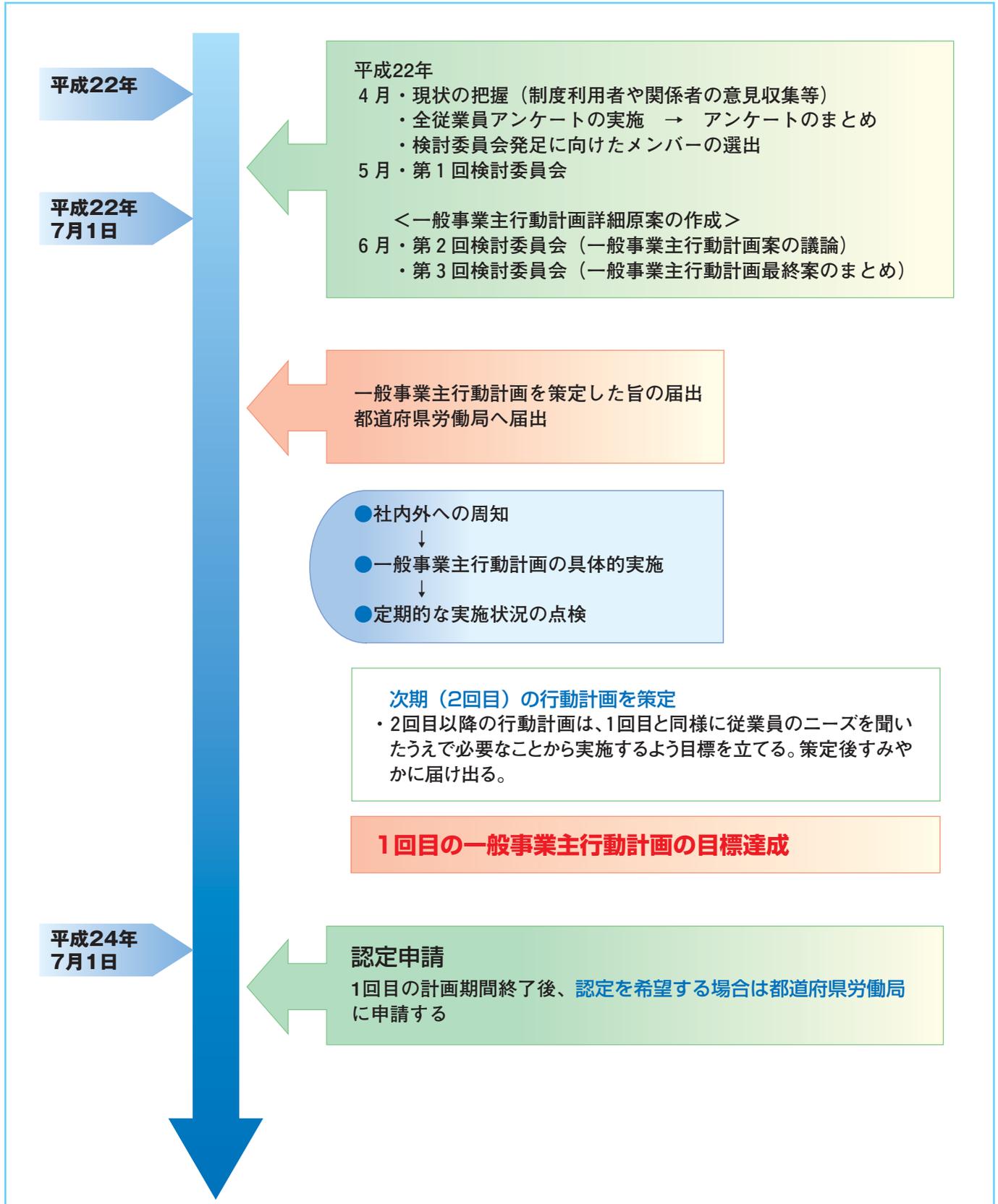
☆ 「一般事業主行動計画策定」から「認定」までのフロー図☆



2. 取組みのスケジュール



☆ 計画策定の取組みスケジュール例 ☆



3. 策定に当たっての事前準備

（1）自社の現状を把握しましょう

一般事業主行動計画は、自社の実情を踏まえ「現状よりも少しでもよい労働環境にすること」が大切です。そのためには、現状を把握することが必要です。自社の現状を把握するには、例えば次のような方法が考えられます。これらの中から、自社に合った方法を選んでみてください。

●自社の育児支援制度の利用状況を確認する

一定期間（例えば、過去5年程度）をさかのぼって、あなたの会社の両立支援関係制度の利用状況を把握しましょう。

例えば、

- ・妊娠・出産を機に退職する社員がどれくらいいるか。
- ・妊娠中の社員の通院のための時間の確保・利用がされているか。
- ・育児休業、育児のための勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇などの、各種制度の利用状況はどうなっているか。平均的な利用時間はどのくらいか。休業者が行っていた業務はどのように処理されているか。
- ・育児・介護などを理由とした退職者はどれくらいいるか。

●厚生労働省が定めた「両立指標」を活用して、両立支援レベルの他社との比較をする

あなたの会社で行われている両立支援策が、同じ業種・地域・規模の他社と比べてどの程度のレベルにあるかを確認するには、厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると便利です。61の設問に答えることによって「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できます。

次のホームページにアクセスしてください。グラフ等により、自社の自立支援レベルがわかります。

『ファミリー・フレンドリーサイト』

<http://www.familyfriendly.jp>

●国が作成した「行動計画策定指針」を活用して、自社の課題を確認する

自社の課題を詳しく確認したいときは、[次のページ](#)の届出様式に沿って、「自分の会社はどの程度できているか」をチェックするのもよいでしょう。「従業員が意欲を持って働くために、何が必要か」がわかります。

なお、一般事業主行動計画の策定を都道府県労働局に届け出る様式（一般事業主行動計画策定・変更届）は国が作成した「行動計画策定指針」に沿って作成されています。

☆ 届出様式に沿ってチェックしてみましょう ☆

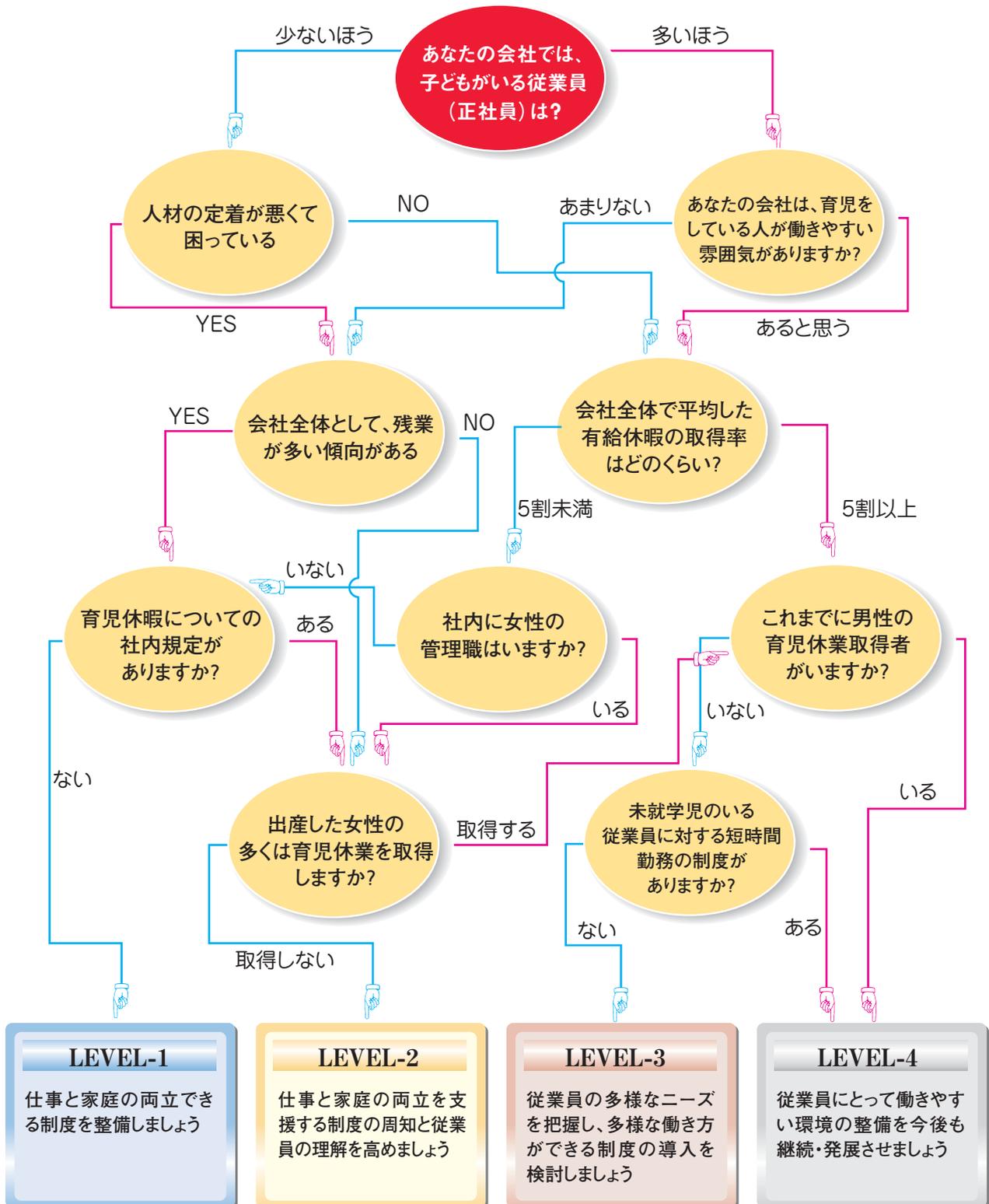
行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1. 雇用環境の整備に関する事項	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		キ 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		サ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	シ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	
	その他 (概要を記載すること)	
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
		イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ 短時間正社員制度の導入の促進
		エ 在宅勤務等の場所・時間にとられない働き方の導入
		オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
		その他 (概要を記載すること)
2. 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施	
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組みの実施	
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
	その他 (概要を記載すること)	

●あなたの会社のレベルチェックする

『うちの会社のレベルチェック』で、自社の「仕事と家庭の両立レベル」が確認できます。ぜひ試してみてください。

自社の実情に合った一般事業主行動計画を策定するために
「うちの会社のレベルをチェック」

START



(2) 従業員ニーズを把握しましょう

従業員のニーズを把握するには、自己申告やアンケート、対象者を集めたヒアリングやグループ・インタビューなどを行うことが有効です。また、日頃のコミュニケーションの中にも大切なことはたくさんあるでしょう。



よい計画を策定するには、無理のない方法で、従業員の率直な意見を収集できるような方法を取り入れることが重要です。

一般事業主行動計画を策定するには、同業種の他社との比較や先進企業の取組み状況が大変参考になります。情報収集には、「両立支援のひろば (<http://www.ryouritsushien.jp/>)」や、組合・業界団体を通じて関連情報を収集することがよいでしょう。

また、法令、人事労務、助成制度の関連情報について、行政・専門家等へ確認しておくことも重要です。

(3) 自社の方針を確認しましょう

一般事業主行動計画の策定に当たっては、経営者が明確に「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を人事戦略の1つとして位置付けることが不可欠です。まずは、経営者が自社の取組み方針を明確にしましょう。

また、認定を希望するかどうかにより、一般事業主行動計画の目標が異なってくることがあります。一般事業主行動計画を策定する場合は、認定を希望するかどうかを、事前に明確にしておきましょう。



1. 現状から一歩でも二歩でも前に進むために行動計画を策定する旨を確認しましょう。
2. 従業員により労働意欲をもってもらうためにはどうすべきかを確認しましょう。
3. 認定を希望するかどうかを確認しましょう。

一般事業主行動計画を策定する際、まず大事なことは自社の方針を確認・決定することです。次に掲げる届出様式に沿って、次世代育成支援対策の内容として、自社の定める方針と目標を確認してみましょう。

また、目標設定をする際、目標達成に向けた社内の体制についても、併せて検討してみましょう。体制は企業の実情に合わせて整備しましょう。

よりよい制度を導入するため、経営者、管理職、従業員、人事労務担当者などから構成される検討のためのチーム（委員会）を立ち上げるとよいでしょう。

人数や検討回数にこだわる必要はありませんが、従業員の代表を含めることをおすすめします。従業員の理解と関心を高めることが大切です。



1. 体制整備のための委員会を立ち上げ、委員会が中心となって推進しましょう。
2. 委員会は、経営者、管理職、従業員、人事労務担当者等で構成し、全社的理解と関心を高めるようなものにしましょう。

4. 一般事業主行動計画の「目標」「計画期間」「目標達成のための対策」の設定

（1）一般事業主行動計画に掲げる「目標」はこのように定めましょう

一般事業主行動計画の目標としては、国が「行動計画策定指針」に基づき作成した17ページの一般事業主行動計画に盛り込む目標例の「1. 雇用環境の整備に関する項目」「2. 1. 以外の次世代育成支援対策に関する事項」に例示してあるような項目を、自社の実情に合わせて自由に設定できます。目標は1つでもよいし、複数設定することもできます。また例示以外の項目を目標に掲げても構いません。

ただし、認定を希望する場合は、「1. 雇用環境の整備に関する項目」にあるような項目を少なくとも1つ、一般事業主行動計画の目標に盛り込まなければなりません。

一般事業主行動計画は、2015年3月31日までの長期にわたり、計画期間を定めて繰り返し策定・実施するものです。“最初は何から取り組み始めるか”“最終的な目標は何にするのか”を念頭におき、以下の点に留意して“できること”を目標に選びましょう。



1. 従業員のニーズを踏まえたもの
2. 自社の実情に合ったもの
3. 現状より少しでも労働環境をよくするもの
4. 進捗を客観的に把握できるように数値で表せるもの
5. 関係法令で定められている最低基準を上回るもの

★目標は、大別すると次の3つのパターンになります。

1	制度の導入や改正	新たな制度を導入したり、実施する。また、既存の制度をよりよいものに変更する。
2	現行制度の利用状況の改善	制度を周知したり、管理者意識を高めるための研修などを通じて制度の利用改善を図る。
3	働き方の現状の改善	働き方の現状の改善

●認定を受けることを目指して「目標」を定めるとよいでしょう

せっかく一般事業主行動計画を策定するのであるなら、厚生労働大臣の認定を受けて「認定マーク」を活用し、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として内外にアピールしたほうが、中小企業にとっては、メリットがあります。

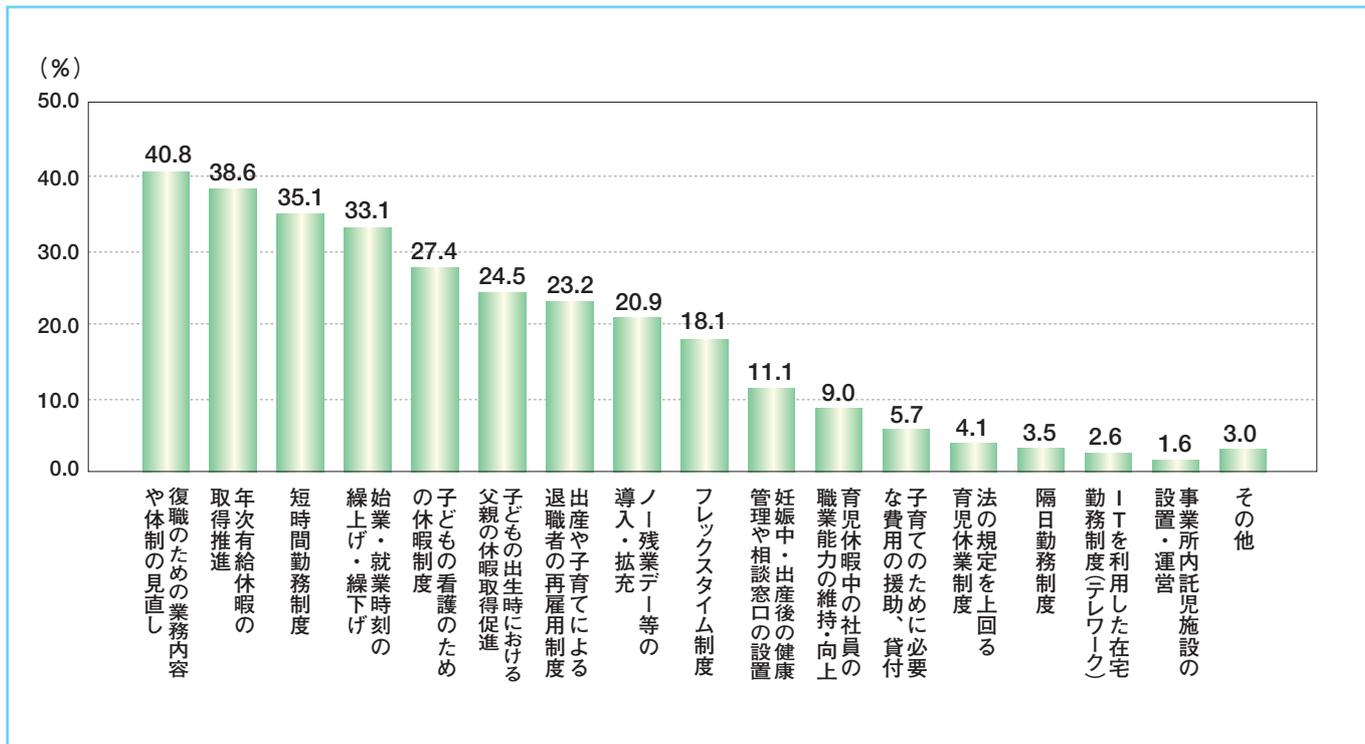
認定を受けるには、前述したとおり目標決定に際して、「行動計画策定指針」の「1. 雇用環境の整備に関する項目」にあるような項目を少なくとも1つ一般事業主行動計画の目標に盛り込む必要があり、また、認定基準（25ページ参照）を達成する必要があります。

したがって、一般事業主行動計画を作成する際には、認定を目指すかどうかの方向性を決めたくうえで、目標を定めることが重要です。

●一般事業主行動計画には、このような「目標」を盛り込むとよいでしょう

図表4は、中小企業が実際に一般事業主行動計画を策定する場合、目標としてどのような項目を掲げるかを聞いたものです。

図表4 計画に盛り込む子育て支援策



出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)

(2) 一般事業主行動計画の「計画期間」はこのように定めましょう

一般事業主行動計画は、特に認定を目指す場合には、1回の計画を2~5年間の範囲とし、2015年(平成27年)3月31日までの長期にわたり繰り返し策定・実施するものです。会社の実情を踏まえて計画期間を設定しましょう。

次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画策定期間は、2005年(平成17年)4月1日から、2015年(平成27年)3月31日までの10年間ですから、例えば、2010年7月1日時点で一般事業主行動計画を策定する場合には、残りの計画策定期間は「4年9か月」となります。したがって、この場合には、計画期間を次の例のように設定することも可能です。

(例) 2010年7月1日に一般事業主行動計画を策定する場合の計画期間

例：残り4年9か月の策定期間を2期間に区分 計画期間を1回目2年間、2回目2年9か月

（3）一般事業主行動計画の「目標達成のための対策」「実施期間」を定めましょう

目標を定めたら、「いつまでに」「どんなことをして」目標を達成するか、「対策」を決めなければなりません。認定されるためには、2～5年の期間内に実現可能な目標と対応策を決めることが肝要です。



1. あなたの会社の実情に則して、できることを具体的にあげる。
2. 「いつまでに」「どんなことをして実行するか」を目標期間内に割り振る。

例えば、「子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する」という目標を立てた場合、対策と実施時期を次のように定めてはどうでしょう。

（例）計画期間を2010年7月から2012年までの2年間とした場合

目 標：子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。
 対 策：2010年7月 従業員の具体的なニーズの調査
 制度の詳細に関する検討開始
 2011年7月 制度の運用を開始し、全従業員に対して周知・啓発を行う。

☆目標を達成するための対策例☆

目標のパターン	考えられる対策例
①制度の導入・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・他社の事例を集める。 ・従業員の意見を聞くためのアンケート調査を行う。 ・従業員の意見を聞くためのヒアリング調査を行う。 ・社内検討会を設置する（対象、内容、制度利用中の処遇等についての検討）。 ・試験的に実施し、〇〇年〇月に本格的に導入する。 ・社内報やイントラネットなどを利用して制度の周知を図る。
②現行制度の運用の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼（又は定期的部門ミーティングなど）で制度を周知する。 ・社内報に制度利用の事例紹介等の特集を組む。 ・周知のためのパンフレットを作成し、従業員に配布する。 ・社内のイントラネットで制度を周知する。 ・従業員研修会の場で制度を周知するためのセミナーを年〇回開催する。 ・管理職研修会の場で制度を周知するためのセミナーを年〇回開催する。 ・制度普及のためのキャンペーンを計画的に年〇回（●週間）行う。
③働き方の現状の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・現状や原因を分析するプロジェクトチームを設置する。 ・管理職を対象にした意識改革のための研修を年〇回開催する。 ・従業員に取組みの方針や内容を周知する。 ・業務の進め方を見直して効率化を進める。 ・その後の状況をフォローアップする。

5. 一般事業主行動計画の届出

一般事業主行動計画が完成したら、定められた様式にしたがって、策定したことを都道府県労働局に届け出る必要があります。

●策定したことの届出は都道府県労働局雇用均等室へ

届出の様式は、

1. 最寄りの「都道府県労働局」
2. 厚生労働省（労働局）のホームページからダウンロードして入手できます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



届出時には、届出様式（用紙）の該当箇所に○印をつけて提出するだけで足り、行動計画そのものを提出する必要はありません。また、行動計画を変更した場合にも、策定時と同様の手続きが必要です。

6. 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知

次世代育成支援対策推進法の改正により、従業員301人以上の企業が平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合には、一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知が義務となります。（従業員300人以下企業は努力義務。ただし平成23年4月1日からは従業員101人以上300人以下企業は義務となります。）

一般事業主行動計画の公表は、①事業主が他の企業における取組事例を知り、②国民が事業主の取組を知り、③また就業希望者の企業選択に資する、という効果があります。また、一般事業主行動計画の従業員への周知は、従業員の理解を得ながら企業全体で次世代育成支援対策の取組を推進することができるという効果があります。

(1) 公表方法について

公表は、①インターネットの利用、②その他の適切な方法により行うことが必要です。①の「インターネットの利用」の例としては、自社のホームページや仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組などを掲載しているサイト「両立支援のひろば」(<http://www.youritsushien.jp/>)の利用などが考えられます（インターネットの利用が不可能な場合は、事業所に備えつけるなどの方法もあります）。②の「その他の適切な方法」の例としては、日刊紙への掲載、県の広報誌への掲載等が考えられます。

(2) 従業員への周知方法

周知方法としては、①事業所の見やすい場所への掲示又は備え付け、②書面による労働者への交付、③電子メールを利用した労働者への送信、④その他の適切な方法により行うことが必要です。

7. 一般事業主行動計画の実施・達成



一般事業主行動計画が完成し、届出が終わったら、計画の実行あるのみです。目標の達成を目指し、具体的な対策への取組みをスタートしましょう。



目標を達成するために、進捗状況は、定期的に把握しましょう。また、計画の途中で、実施状況を都道府県労働局に報告する必要はありません。

8. 次期一般事業主行動計画の策定



1回目の計画期間の満了に近づいたら、同様の手順を経て次期の一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局へ届けましょう。

1回目の計画期間で目標を達成し、一定の要件（認定基準）を満たしていれば、その時点で「認定」を受けることが可能です。また、2回目以降も、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、目標を達成し、要件（認定基準）を満たせば、2回目の認定を受けることができます。

Ⅲ

認定を受けて、「次世代認定マーク（くるみん）」 を活用しましょう（認定後）

1. 認定制度について

一般事業主行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成するなど、一定の条件（認定基準。次ページ参照）を満たす場合には、申請を行うことにより、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）の認定を受けることができます。

2. 9つの認定基準について

認定を受けるためには、次の認定基準の1から9までのすべての基準を満たす必要があります。

☆認定を受けるために必要な9つの認定基準☆

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者が1名以上いること。

【従業員数が300人以下である事業主】

計画期間内に、男性の育児休業取得者がいない場合でも、次のいずれかの基準を満たせば認定要件を満たしたことになります。

- ①計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
 - ②3歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する労働者に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性従業員がいること。
 - ③当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
6. 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

【従業員数が300人以下である事業主】

計画期間内に、女性の育児休業取得率が70%未満である中小企業でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した時、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば認定要件を満たしたことになります。

7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
8. 次の①から③のいずれかを実施していること。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。



1. 認定を受けるためには、認定基準を踏まえて、一般事業主行動計画を策定することが必要です。
2. 認定基準の5から8は、一般事業主行動計画に目標として必ずしも設定しなくてもよいのですが、認定を受ける場合には、設定している・いないにかかわらず、達成しなければならない基準です。
3. したがって、これら5から8の基準をはじめから目標として設定するのが、認定を受ける近道といえます。

● 「9つの認定基準」について、詳しくみてみましょう

認定基準1

雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

認定を受けるためには、雇用環境の整備を内容とする一般事業主行動計画を策定する必要があります。具体的には、「行動計画策定指針」（17ページ）に掲載されている

1. 「雇用環境の整備に関する事項」の

「(1) 子育てを行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備」 又は
「(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」

に該当するもののうち、最低いずれか1つ、計画に盛り込む必要があります。

なお、「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」（例えば、「子ども・子育てに関する地域貢献活動」や「子育てバリアフリー」など）は、必ずしも企業内の従業員の雇用環境の整備に関する内容とはいええないため、これらの事項だけを内容とする一般事業主行動計画を策定しても、認定の対象とはなりませんので、ご注意ください。



1. 雇用環境の整備を内容としていても、法令に違反する事項が定められている一般事業主行動計画は、適切ではありませんので、認定はされません。
(例) ● 育児休業期間中（産後期間を除く）の給与について、男性のみを有給とする。
● 女性のみを対象とする再雇用制度（男女雇用機会均等法第9条の特例を除く）を導入する、等
2. 制度導入の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時に既に実施しているものである場合は、認定対象とはなりません。

認定基準2

一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

認定を受けるためには、計画期間は2年から5年とすることが必要です。1年という短期の一般事業主行動計画や、6年間以上にわたる長期の一般事業主行動計画の場合は、認定の対象とはなりません。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定期間は、2005年（平成17年）4月1日から、2015年（平成27年）3月31日までの10年間ですから、例えば、2010年7月1日時点で一般事業主行動計画を策定する場合には、残りの計画策定期間は「4年9か月」となります。したがって、この場合には、計画期間を次の例のように設定することも可能です。

(例) 2010年7月1日に一般事業主行動計画を策定する場合の計画期間

例：残り4年9か月の策定期間を2期間に区分 計画期間を1回目2年間、2回目2年9か月

認定基準3

策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

認定を受けるためには、目標として一般事業主行動計画に記載した内容を達成していなければなりません。なお、認定を申請する際には、「行動計画そのもの」や「目標を達成したことを証明する資料」の添付が必要です。このため、客観的に達成状況を判断しやすい数値目標を設けることをお奨めします。

★目標が達成されたことを証明する資料の例

	パターン	目標例	目標が達成されたことを証明する資料の例
1	制度導入を目標としている場合	育児休業期間の延長	制度導入前後の就業規則等の写し
		ノー残業デーの導入	制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料等(制度導入年月日の分かるもの)
2	数値目標を設定している場合	女性労働者の育児休業取得率を70%以上にする	育児休業等をした女性労働者の氏名、及び育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記録されている書類
		男性の育児休業取得者が1名以上	育児休業等をした男性労働者の氏名及び育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
		行動計画期間中に月8時間以上の所定外労働時間を削減する	行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数(企業の自己申告)
3	制度の周知や情報提供を目標としている場合	両立支援制度について社内に周知する	周知年月日の分かる社内に周知した資料の写し
4	意識啓発を目標としている場合	各種研修の実施	実施年月日の分かる研修開催についての社内通知、研修の実施結果の写し等

認定基準4

平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び従業員への周知をしたこと。

この基準は、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画についての認定申請の場合にこれを満たすことを求めるものです。(※平成21年3月31日までに策定又は変更した一般事業主行動計画については、本要件は適用されません。)

認定申請の際には、一般事業主行動計画の公表及び従業員へ周知した日付が分かる書類(自社のホームページの画面を印刷した書類等)の添付が必要となります。

なお、公表及び従業員への周知は

- ①一般事業主行動計画の策定
- ②一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容《既に届け出ている策定届の事項に変更を及ぼすような場合〈事項の廃止、新たな事項の追加等〉に限る。》について変更する場合）
 - いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知を行っていることが必要です。
- ③一般事業主行動計画の変更（上記②以外の場合）
 - 1年以内を限度として、公表及び従業員への周知を行っていることが必要です。

公表及び従業員への周知については次のような方法が考えられます。

(1) 公表方法について

公表は、①インターネットの利用、②その他の適切な方法により行うことが必要です。③の「インターネットの利用」の例としては、自社のホームページや仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組などを掲載しているサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)の利用などが考えられます。なお、インターネットの利用が不可能な場合は、事業所に備えつけるなどの方法もあります。②の「その他の適切な方法」の例としては、日刊紙への掲載、県の広報誌への掲載等が考えられます。

(2) 従業員への周知方法

周知方法としては、①事業所の見やすい場所への掲示又は備え付け、②書面による労働者への交付、③電子メールを利用した労働者への送信、④その他の適切な方法により行うことが必要です。

なお、計画を変更した場合にも、都道府県労働局雇用均等室へ届け出るとともに、公表及び従業員への周知をすることが必要なことに留意してください。

認定基準5

計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1名以上いること。

認定を受けるためには、計画期間内に男性従業員が1人以上、育児休業等（※1）を取得していることが必要です。一般事業主行動計画に目標として記載されていなくても構いませんが、認定申請時に既に退職している者は含まれません。

従業員数が300人以下の中小企業については、計画期間内に、男性の育児休業等（※1）取得者がいない場合であっても、次の①～③の基準を満たせば要件を満たすことになります。なお、従業員が300人以下の場合の特例の①～③のいずれについても認定申請時に既に退職している男性取得者は含みません。

☆従業員数が300人以下の場合の特例☆

- ①計画期間において、子の看護休暇（※2）を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
- ②3歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する労働者に対する短時間勤務の制度（※3）の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性従業員がいること。
- ③当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

※1「育児休業等」

「育児休業等」とは、子が1歳（一定の場合は1歳6か月）に達するまでの間の休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業）に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業（育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている育児休業に準ずる措置）をいいます。

※2「子の看護休暇制度」

「看護休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子の看護のために取得する休暇（育児・介護休業法第16条の2第1項に規定されている休暇）をいいます。

※3「短時間勤務制度」

「短時間勤務制度」とは、3歳に満たない子を養育する従業員のために講じられている短時間勤務の制度に加え、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員のために講じられている短時間勤務の制度（育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている短時間勤務の制度）をいいます。

認定基準6

計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であること。

認定を受けるためには、計画期間内に女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であることが必要です。一般事業主行動計画に目標として記載されていなくても構いませんが、認定申請時に既に退職している者は含まれません。

女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください（小数第1位切り捨て）。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

従業員数が300人以下の中小企業については、この基準が緩和されています。

☆ 従業員数が300人以下の場合の特例 ☆

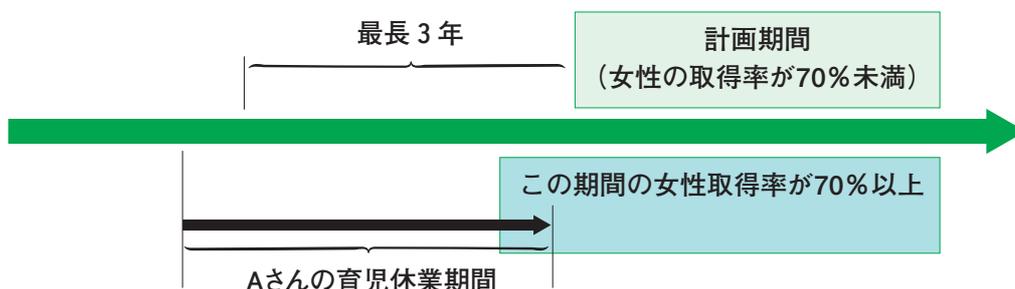
● 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、

計画開始前3年間さかのぼってみて・・・

計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば認定基準6を満たしたことになります。なお、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って計算しても構いません。この場合の女性の育児休業等取得率は、次のようであれば認定基準6を満たしたことになります。

$$\frac{\text{計画期間+計画期間開始日以前の最長3年以内に
育児休業等をした者の数}}{\text{出産した者の数}} \geq 70\%$$

これには、次のような場合が該当します。



ただし、このようにして計算した場合、育児休業等の取得率が70%となる期間の開始日が、一般事業主行動計画の開始日から最長でも3年以内でなければならないことになります。

認定基準7

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

認定を受けるためには、一般事業主行動計画に目標として掲げている・いないにかかわらず、以下のような「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」のうち、いずれか1つの措置を実施しておく必要があります。各企業の実情に照らして「できること」を実行してください。

★「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」とは

具体的には「育児・介護休業法」で努力義務とされている、以下のような措置をいいます。

- 育児休業に準ずる休業の制度
- 短時間勤務の制度
 - ・1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ・週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - ・週又は月の所定労働日数を短縮する制度
(隔日勤務であるとか、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)
 - ・従業員が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 所定外労働をさせない制度
- 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



これらの措置は、計画期間終了時までには措置されていなければ構いません。従業員の雇用形態や部門ごとに異なる措置とすることで差し支えありません。
また、1日の労働時間が6時間以下の従業員には、必ずしも適用する必要はありません。

認定基準8

次の①～③のいずれかを実施していること。

- ①所定外労働の削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

認定を受けるためには、この基準も、目標として一般事業主行動計画に掲げている・いないに関わらず、達成しておく必要があります。計画期間終了時までには措置されていればよく、計画期間中であれば措置が講じられた時期は問いません。

次世代育成支援対策推進法では、各企業が育児をしている従業員に対して職場生活と家庭生活を両立でき、働きやすい環境を提供できるように推進することが第一義としていますが、最終的な着地点は、従業員全員が働きやすい「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた雇用環境を整備することです。

このような考え方から、認定のための条件として、育児をしていない従業員を含めて働き方の見直しを行い、①～③のような多様な働き方の実現に向けた取組みを行うことが必要とされています。具体的には、以下のいずれかの措置を実施していることをいいます。

★上記の措置を実施していることを証明する資料の例

①所定外労働の削減のための措置

- (i) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (ii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (iii) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (iv) その他これらに準ずる措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

- (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
- (iii) その他これらに準ずる措置

③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- (i) 短時間正社員制度の導入
- (ii) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施又は子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
- (iii) その他これらに準ずる措置

	措 置	内容例	措置を実施していることを証明する資料の例
1	所定外労働の削減のための措置	「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充	社内通知等全従業員に周知した文書の写し、取組結果報告書の写し等
2	年次有給休暇の取得の促進のための措置	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	社内通知等全従業員に周知した文書の写し等
3	その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み	取組み実施についての社内通知等全従業員に周知した文書の写し、作成した啓発資料、取組み結果報告書の写し等

認定基準9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

次世代育成支援対策推進法や、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことも、認定を受けるためには必要な要件です。

3. 認定の手続き方法について

1回目の計画期間が満了し、目標を達成するなど、認定基準を満たしていれば、その時点で「認定」を受けることが可能です。認定を受ける手続きをしましょう。

認定を受けるには、認定申請書を都道府県労働局に提出する必要があります。各申請書類の提出後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることとなります。

また、計画期間の満了が近くなったら、同様の手順を経て、次の一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ましょう。次回の一般事業主行動計画も、目標を達成すれば、新たに認定を受けることができます。



認定申請時には、“一般事業主行動計画そのもの”や“目標を達成したことが証明できる資料”などが必要となります。

★認定の申請は都道府県労働局雇用均等室へ

1. 最寄りの『都道府県労働局』か
2. 厚生労働省（労働局）のホームページからダウンロードして入手できます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

4. 認定マークの活用とメリット

認定を受けたことにより、次のようなメリットが期待できます。

- ①認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称くるみん）を利用することができるようになり、「認定企業」であることを対外的にアピールすることができます。
- ②このマークを自社の商品やその広告、企業の名刺などにつけることにより、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることが広く周知されることとなります。このマークは、いわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大切にする企業」であることを示しており、企業のイメージアップにつながります。
- ③このマークを求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材の採用・確保などが期待できます。
- ④企業の従業員の定着、モラルやモチベーションの向上とそれに伴う生産性の向上や受注・販売の増加などが期待できます。

また、せっかく一般事業主行動計画を策定するのであれば、認定を受けて、「認定マーク」を活用し、自社の内外にアピールしたほうが、企業にとってのメリットは大きいといえます。

「認定マーク」を付することができるものは以下のとおりとなっております。

- ①商品又は役務
- ②商品又は役務又は一般事業主の広告
- ③商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ④一般事業主の営業所、事務所その他事業場
- ⑤インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ⑥労働者の募集の用に供する広告又は文書



認定マーク（愛称くるみん）

※認定を受けた際には、希望があれば、都道府県労働局から認定マークを電子媒体で提供してもらうことができます。

株式会社 カウネット

～企業と従業員のニーズが合致した取組み～

〒・住所 〒140-0013 品川区南大井6丁目26番1号

電話 03-5762-7765 FAX 03-5762-7786 ホームページ <http://www.kaunet.com>

社員数 145名 男性 121名 女性 24名 女性社員の割合 16.08%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 30% 女性 8.7%

資本金 34億円 事業内容(業種) 小売業

1 一般事業主行動計画の策定

当社は、文房具・オフィス家具製造販売のkokugogroup内で通信販売事業を手掛けている。「お客様と共に、お客様の立場で、お客様に奉仕する」を経営理念とし、社員には常に顧客の視点で行動するようを求めてきた。各社員がそのような気持ちになれるよう、不安や負担を払拭することが総務人事部の役割だと考えている。育児や介護に対する支援策は、kokugogroup株式会社の制度を参考に、独自に規定しているものである。

売上高が年々上昇しているのに比例して、業務量は増えていっており、それに対応するため

人員は後追いで増やすような状態で、一人ひとりに負担がかかっていた。毎月開催している労使協議の場でも、子育て世代、共働き世帯が多いことから「休めない」「子育てしにくい」といった社員の声が多かった。一方、採用でも、創業間もない会社のため認知度が低いことと、忙しいというイメージがあり、思うように人材確保ができていなかった。これらを踏まえて、子育てに必要な時間や休みを取りやすい環境づくりを目指していた。

これを解決するための具体的な方法が分からなかったとき、厚生労働省が示す認定のメリットにある「企業のイメージアップ」「優秀な人材の採用・確保」が当社のニーズと一致していることに気づき、「くるみん」マーク取得を、当社の方針として定めた。

一般事業主行動計画は、グループ全体で策定する方針であり、親会社であるkokugogroup株式会社の担当部署が、当社社長に一般事業主行動計画の必要性については説明済みであった。策定を担当する総務人事部としては、グループの後ろ盾を得たことで、策定へ実現しやすい環境が整えられた。

策定作業は、総務人事部長とkokugogroup人事部門の二人三脚で進めた。総務人事部長が何度も労働局に足を運んで相談をして作成し、その作成した計画内容を人事担当役員に報告して承認を得た。総務人事部長が、当



株式会社カウネット 本社入口

社の労働条件全般を熟知し、労使交渉での要求内容なども把握している経緯から、改めて職場実態や社員二一ズの調査などはしなかった。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

当初の計画期間は、平成17年4月からの3年間だったが、最終的には認定基準いっぱいの5年をかけて、目標をクリアした。

一般事業主行動計画の目標である「所定外労働時間の削減」は、期間延長に伴って平成20年に追加したものである。当初掲げた目標に取組むなかで、いくら制度面を整え、目標を達成したとしても、長時間労働を放置したままでは意味がないと考えたためだ。当社はフレックスタイム制を導入していたが、各社員には、日々の業務プラスアルファの仕事が求められ、実際には退社時刻が遅くなる傾向にあった。そこで、時短制度を推進するために、帰社時間にオフィスを消灯することで帰らせるという強行策をとった。

進め方としては、毎週の部長会に部単位の時間外労働の前年比データを、時間外労使協定（36協定）を付して提示し、各部でミーティングを行い、業務量などを考慮したうえで、目標消灯時刻を設定させ、部ごとの一斉消灯を実施した。それでも、繁忙期は日付を超えて働くようなこともあったため、「全社一律21時消灯」を導入した。消灯は総務人事部長が自ら確認し行っている。

部長会に提示されるデータは、「進捗状況表」として、部ごとの総時間外労働時間、部員数、一人当たり時間外労働時間、危険水域、36協定超過を明らかにしたものである。同様のデータは、毎月開催の労使協議会にも提示されるため、データが悪い部署、危険水域の社員がいる部署の部長は深刻に受け止めざるを得ない。長時間労働の実態を部単位で明らかにし、毎週の進捗を示したことは時間外削減に役立っている。各部に話し合いの機会を持たせ、それぞれの時短目標を設定させるというやり方も効果的であった。

◆育児休業の取得状況

育児休業は、男女1人ずつが取得した。一般事業主行動計画に取組んで4年目、男性としては当社初の育児休業者である。休業を申しやすいよう、総務人事部としての手順をまとめておいたのが役立ったが、それでも、社員から上司に直接言いにくい雰囲気であったため、総務人事部長から上司に説明した経緯がある。女性の休業は1年で、顧客対応の事務職だったため、派遣社員を入れて定型業務を担当してもらい、その他の業務は部署内で分担して乗り切った。復帰後は元の職場に戻り、短時間勤務をしている。

◆育児休業取得者のコメント

（事務職・女性）

妊娠3か月ごろ上司に報告したところ、すぐに休業後の体制を検討してくださり引継ぎもスムーズに終了できて、安心して産休・育児休業に入ることができました。

約1年の休業中も、創立パーティへ参加させて頂けたり、人事制度の変更の際にはその都度メールで連絡をとって頂けたので復帰後の不安もなく過ごせ、楽しく育児に専念できました。

復帰後の現在も時短勤務をさせていただいているので、育児との両立も無理なくバランスよくできていて大変感謝しています。

3 認定取得のコストと効果

総務人事部長が消灯と残業の確認をすることは、大変な労力を要しているが、直接的な費用はかかっていない。

一方で、一般事業主行動計画に取り組んだことで、社内の改善しなければならないものが見えてきたのは、大きな成果といえる。不況下で通販業界も価格競争が激化し、当社を取り巻く環境は厳しくなっているが、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットは各種データで立証されている。採用単価は高止まりしているなかで、社員に辞められてしまっただけは無駄になってしまうし、そのたびに新人を採用・教育する費用は無視できない。社員の定着が進むのは、何よりのメリットなのである。

今後は“くるみん”の活用により、採用面でも効果が出ることを期待している。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

1回目の一般事業主行動計画が延期になったことから、2回目の一般事業主行動計画は1回目が終了する前から検討している。1回目の一般事業主行動計画で、制度を整えたにもかかわらず、出産を機に退職した女性社員がいた。何度も話し合い、慰留したものの、忙しい職場だから「休んだら周りに迷惑をかける」、また「自分が復帰して働く姿が見えない」と、結局は辞めてしまった。

この経験から、妊娠した女性社員のキャリアの選択に幅がないことを問題として捉え、出産や子育てによる退職者向けの「再雇用制度」の導入を目標とした。具体策の設計に当たっては、それら退職者のニーズを調査することから始める。

もうひとつの目標「短時間勤務・隔日勤務制度」の導入も、働き方の選択肢を広げるためのもので、グループ他社が実践している点を参考にした。

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「社員に言われなくても、気持ち良く働けるようにするのが会社の役目にもかかわらず、中小企業では実行していないところも少なくない。人事部門としては、会社に言われたからやるというのでは遅すぎる。せっかく社員を幸せにできるポジションにいるのだから、人事部門は自らやろうと思わなければいけない。」と総務人事部長は話す。

一般事業主行動計画の策定については、「計画策定の段階から認定申請をイメージしておかないと、認定申請時に手間がかかってしまうので、注意が必要である。」とアドバイスがあった。

カウネット一般事業主行動計画（第1回）

2005年5月10日

＜カウネットが抱える問題点＞

30歳代男性社員比率が異常に高く、長時間労働になりがちで、なかなか休みが取り辛い。



社員がもっと子育てに必要な時間や休みを取得しやすい環境作りをする為、以下のような対策を行なう。

1. 計画期間 2005年4月1日～2007年3月31日までの3年間

2. 内 容

子育てを行なう労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する為の雇用環境の整備

目標 1. 小学校就学前の子供を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞

2006年10月～ 社員に短時間勤務のニーズを調査する

2007年3月～ 労使協議会で具体的な制度内容について意見交換する

2007年10月～ 制度を導入して社員へ周知する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 2. 年次有給休暇の取得促進の為、半日有給休暇取得日数制限の見直し及び年休を使用した計画的長期休暇取得促進の案内告知をする。

＜対策＞

2006年1月～ 年初に年休を絡めた夏季(長期)休暇計画を立てる様案内する

2006年10月～ 社員の半日有給休暇利用状況を調査する

2007年3月～ 労使協議会で具体的な制度内容について意見交換する

2007年10月～ 制度を導入して社員へ周知する

カウネット一般事業主行動計画（第1回）

1. 計画期間 2005年4月1日～2007年3月31日までの3年間

2. 内 容

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 3. 所定外労働時間削減の為、改善措置を実施する。※2008年追加目標

＜対策＞

2008年3月～ 対前年時間外労働時間比較データと36協定(写し)を各部長に提供する

2008年4月～ 各部毎にミーティングを行い、目標消灯時間を設定・周知させる

2008年6月～ 各部毎に設定した目標に基づき、一斉消灯を実施する

2008年10月～ 繁忙期に向け、全社一律21時消灯を導入して社員へ周知する

株式会社 エトワール海渡

～子育て社員と子育て社員以外の社員とのバランス～

〒・住所 〒103-8370 東京都中央区日本橋馬喰町1-7-16

電話 03-3661-1111 FAX 03-3866-3102 ホームページ <http://www.etoile.co.jp/>

社員数 783名 男性 265名 女性 518名 女性社員の割合 66%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 6% 女性 9.8%

資本金 6億円 事業内容(業種) 卸売業

1 一般事業主行動計画の策定

衣料品や服飾雑貨を扱う当社は、エンドユーザーのほとんどが女性であることから、商品を扱う側の社員もその約7割が女性である。この社員構造は、当社の経営方針並びに顧客サービスを見据えた採用の結果であり、創業から全く変わっていない。また、最近では、管理職者の半数近くが女性である。

このような環境にあるせいか、既に昭和52年より育児休業の規程や日本初の民間による企業内保育園の整備がなされている。これらへ取組むきっかけは、当時、育児期を迎えたある女性社員が「子どもを預ける所がない」との理由で、出産を機にやむを得ず退職を決意した際、会社側がきちん仕事をこなして働く意欲のある社員のために、子育て社員が働き続けられる職場にすることを目的とした育児支援施策であり、それが今日まで続いている。なお、当時のその女性社員は、現在も当社で元気に活躍している。

昭和50年代から“企業内保育園の設置”や“育児社員用短時間勤務制度”などを行っており、育児支援の“老舗”である当社にでも、以前から課題とされていたのが、子育て社員

と子育て社員以外の社員とのバランス（整合性）を考慮した労務管理であった。そこで、今回の一般事業主行動計画の策定を機会に、これらの支援策を一般事業主行動計画という形として表わすことになった。

計画の策定に当たっては、毎年行われる社内アンケートの結果、社員から寄せられる“福利厚生面等に関する会社への意見・要望”を参考資料に、管理職者を含めた一定社員を選抜した場で諮りながら、一般事業主行動計画の策定項目を選定していった。

育児支援風土の定着している当社といえども、課題とされていたのが男性社員の育児休業取得である。従来から男性社員の育児休業取得が全くなかった訳ではなかったが、当社の目指す取得率には及ばなかっただけに、今回の計画策定を機会に男性の取得率促進にも力を入れた。



エトワール海渡本社ビル

そこで定められたのが、「育児休業の分割取得制度」である。具体的には、まず、①妻の出産予定日前後に5日以内の休業を取得した上で、②その後、子が1歳に達するまでの期間内に、再び本人の希望の日に5日以内の休業を取得させる方法である。当該期間は有給扱いとなっている。

こうした休業形態が確立されたこともあり、ここ2、3年でも20名弱の男性社員が当制度を利用している。また、一般事業主行動計画を推し進めるうえで、子育て社員と子育て社員以外の社員とのバランスを図るため、「有給休暇の取得促進」のように全社員共有の施策を図る一方、子育て社員の意識づけにも力を注いだ。

具体的には、あえて子育て社員に対し、「子育てをしながら働いているという概念をなるべく持たないで仕事に当たって欲しい」と周知・啓発している。なぜならば、子育て社員の活躍が、今後の子育て社員の地位を上げていくことにも繋がるので、「大切な子どもを抱えながらも、好きな仕事を続けられる環境にあるのだから、子育て社員であることを理由に一步下がったような仕事ぶりではなく、自分は大事な戦力であるという認識を持って仕事に励んでもらいたい」という当社の本意がある。

今回の一般事業主行動計画の実施に当たっても、まず、こうして子育て社員の意識づけを行った点が、育児支援施策の利用者が多い当社ならではの方策といえる。

また、他社の育児支援施策も参考にすることを目的に、公的機関の開催する「育児支援好事例企業」を題材にしたフォーラムやセミナーに積極的に参加した。特に財団法人21世紀財団主催のセミナーでは、事例先の人事担当者の生の声も聞けたことが大変参考になり、自社の育児支援施策を振り返る良い機会にもなった。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

一般事業主行動計画を実施する際、一般事業主行動計画の内容やそれに沿った計画実施の方向性について、まず管理職者会議で諮り、その後で社内掲示板やイントラネットを利用して社内に一斉周知を行った。

当社の育児支援施策の代表といえば、「企業内保育園」であろう。他企業に先駆け昭和52年からの運営しており、昨今の育児支援環境構築の高まりも手伝い、現在も全国の企業から当保育園の運営ノウハウに関する問い合わせが絶えない。

当保育園は、馬喰町一帯に構える当社敷地内の所有ビルの空きフロアーに開園されたが、当ビルには同じく当社運営のクリニックが併設されていることもあり、安心して子どもを預けられる環境となっている。定員は18名で、3歳までの社員のお子さんを9時から18時まで預かっている。担当する保育士は6名で、他に調理師もいるが、これらの保育士・調理師については、子育て支援に関する会社の意思を反映させるために、人事部の所属の社員として雇用している。

この企業内保育園の運営は、経営面を考えると確かに憂慮する部分は少なくないが、社員に安心感を与え、仕事に集中できる環境を提供している点は、成功しているということだった。



企業内保育園

◆育児休業の取得状況

育児休業については、原則、子どもが1歳に達するまでであるが、一般事業主行動計画を策定した第1期～第2期に至る4年間で、延べ36人の社員が休業を取得しており、育児休業等をしたものの割合は83%である。しかし、当社の中でも待機児童の問題を抱えている社員も少なくなく、子どもが1歳6か月に達する

までの期間延長を希望するケースが増えているという。

「育児社員用短時間勤務制度」であるが、こちらは“小学校3年に達するまでの子”を持つ社員が利用可能で、毎年80名程の社員が利用している。同制度の勤務時間のコアタイムについては2分されており、3歳までの子を持つ社員は10時から16時まで、3歳以上の子を持つ社員は9時30分から16時30分まで又は、10時から17時までとなっている。

◆育児休業取得者のコメント

①（情報システム部・三浦 豊さん）

第2子誕生の際、育児休暇を取得しました。妻は夫も育児をして当たり前と思っています。ミルクを作り、飲ませながら長男と目が合い、つい「パパだよ」と声をかける。父である実感し、家族の為にも頑張ろうと思う休暇でした。



②（人事部・関沢 由紀子さん）

第1子の時は、10か月で復職し社内保育園に預けました。第2子は1年1か月の育児休暇を取得し、公立の保育園に預けました。休暇中は子どもとゆっくり過ごすことができましたが、のんびりしすぎてパワーダウンしてはいけないと思い、仕事に関する本や雑誌を読んだりして、頭が錆びないように心がけました。家庭と仕事の両立がうまく出来るか不安でしたが、復帰前には上司との面談があるので、しっかり心の準備も整い、復帰することが出来ました。

3 認定取得のコストと効果

これまでの認定取得に至る育児支援施策を振り返ってみると、社員の“商品価値”や“消費者の心”を判断する力が、結婚・出産期を経験すると更に深まっていることを会社側も実感するようになった。当社の育児支援施策がこうした結果に表れていることは、今まで当社が実施してきた育児支援は必然的なものであったといえる。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

当社は2回の認定取得を果たしており、平成21年7月より既に第3期目の一般事業主行動計画期間に入っているが、策定項目については特に変化を加えず、第1・2期目と同様に、①育児休業の分割取得、②有給休暇の取得促進を柱に策定している。

具体的には、育児休業の分割取得については、妻の出産時期とその後の取得時期のそれぞれで取得できる日数を第1期から第3期にかけて徐々に増やすように策定している。

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

一般事業主行動計画の策定については、「社内の経営環境や社員の要望など、自社の実情に合わせて、単

純なことでも良いので、出来ることから策定するのが良いと思います」と担当者は話す。

また一般事業主行動計画の実施については、「行動計画期間中であっても、多少の計画項目の変更は行えるので、マイナーチェンジを行いながら、とにかく取組みやすいことから行う方が良いでしょう」とアドバイスをしていた。

「育児支援施策は、“利益や相乗効果は後からついてくるもの”という英断も必要かもしれません」と、企業内保育園を設けた当時の意気込みを振り返りながら話をしていた。

株式会社 エトワール海渡 行動計画（第三期）

社員が仕事と子育てを両立でき、また社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年間

2. 内 容

■目標1 …主に育児をしている社員を対象とする取組み

目標1 子どもの育児のために父親が5日間以上の休業を取得しやすくするため、周知・啓発し、平成24年3月31日までに15人以上取得すること。

【対策】

- ・平成21年9月 社内掲示による周知、啓発の実施
- ・平成22年10月 所属長に中間報告・状況把握
- ・平成23年11月 所属長経由で推進

■目標2 …育児をしていない社員をも含めて対象とする取組み

目標2 平成24年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を、4月～9月で3日間、10月～3月で3日間を取得できるよう促進する。

【対策】

- ・平成21年7月 管理職を対象に説明会の実施・社内掲示による周知、啓発の実施
- ・平成22年5月 中間確認・データ集計・指導

株式会社 YSK e-com

～社員がモチベーションを保てるような環境づくり～

〒・住所 〒400-8560 山梨県甲府市湯田1-13-2

電話 055-236-1111 FAX 055-236-1166 ホームページ <http://www.ysk.co.jp>

社員数 175名 男性 142名 女性 33名 女性社員の割合 18.9%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 21% 女性 4%

資本金 1億円 事業内容(業種) 情報サービス業

1 一般事業主行動計画の策定

ソフトウェア開発やシステム販売を本業とする当社としては、正に“人(社員)”そのものが商品であるので、社員を鍛え育てるとともに、福利厚生の提供や社員同士の交流を通じて人間力も養うことを経営戦略とし、顧客へのサービス向上を図っている。

また、当社社名の「YSK e-com」の「e-com」であるが、これは“いー(良い)コミュニケーション”の意であり、社内外におけるコミュニケーション能力を社員に発揮してもらいたいという経営者の想いが表れている。

こうした考えのもと、毎年、大運動会・球技大会並びに社内ハイキングなどが行われ、社内コミュニケーションの維持・向上が図られると同時に、セクションごとや社内全体での各種研修会も頻繁に行われるなど、社員のSE技術や営業力向上にも余念がない。

それだけに、こうして技術を身に付け戦力化した20・30歳代の若年労働者を結婚や出産で失うことによる戦力ダウンを防ぐ意味でも、育児支援の重要性を当社は強く感じていた。総務担当者の話によると、最近では、顧客に向けたプレゼンテーション等でも、資料の創造性や企画力の点で、女性社員の能力が高くなっており、そうした点も女性社員が男性社員と同等に戦力である所以となっている。

平成9年に育児休業の取得者が出たことをきっかけに、休業から職場復帰に至るまでのプランを明確にした育児支援制度をスタートさせ、育児支援の風土が定着していった。そして、男性社員初の育児休業取得者が予定されていた頃に、労働局より「御社の育児支援の取組みを一般事業主行動計画に策定することによって、『ファミリーフレンドリー企業』の表彰対象となる可能性がありますので、一般事業主行動計画の策定をしませんか?」という助言を受け、一般事業主行動計画を策定することとなった。

当初は特に検討会のような特別組織を設けることはせず、管理グループ主体で動いていたが、行動計画実施1年後には、その当時、財団法人21世紀職業財団の助成事業である「職場風土改善事業」に関与していた社内美化や社内環境の整備について話し合う社員参加型の委員会である「プラス10」の協力を得て、社



株式会社 YSK e-com 本社

員とのパイプ役になってもらった。

目標の設定に当たっては、次世代育成支援対策推進法や育児休業等の周辺法令を考慮しながら、社員の負荷にならぬ程度に“権利と義務”の関係を明確に示す一方、男女ともに働きやすい職場環境を構築し、会社も社員もモチベーションを保ちながら業務を遂行できる目標となるように心掛けた。

そして、計画の項目に関しては、経営トップの「子育てできる環境を確保するには、仕事以外のプライベートの時間を増やすことが何よりも先決」という考えのもと、「ノー残業デー」の創設や「休暇の増設」を定めるなど、いわゆる労働時間関係に着目して設定した。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

一般事業主行動計画策定当初は、“くるみん”マークの誕生以前でもあったことから、特に認定を意識することはなかったが、行動計画期間中の平成19年頃に、先述のファミリーフレンドリー企業登録の助言をされた労働局より、一般事業主行動計画の認定制度やその認定要件などについて説明があり、認定を意識することとなった。

一般事業主行動計画の実施を推し進めるうえでは、社員の協力も必要不可欠であることから、行動計画実施期間中に、まず年度初の全体会議で社員の意識づけを図ったうえで、社員で構成される各種委員会の協力を仰いだ。具体的には、一般事業主行動計画の詳細を社員に周知するために、全社員参加型の“教育研修会”や広報委員会が担当する“社内報”を通じて周知・啓発を図った。

また、一般事業主行動計画の内容やそれに伴う社内規程などを社員がいつでも閲覧できるように、全社員共有のWeb掲示板に掲載する方法を採用した。

認定取得の課題として当社が特に取組んだのが、「ノー残業デー」の実施と「育児休業取得中の社員に対するフォロー」である。「ノー残業デー」については、円滑な実施を図るべく、各セクションの管理職者に対して、社会保険労務士を講師として招いたワーク・ライフ・バランスセミナーを開催し、ワーク・ライフ・バランスの重要性並びに育児支援の必要性を訴えた。

その結果、管理職者もワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの自らの役割をよく理解し、率先して協力するようになるなど、大きな成果として出ている。

また、育児休業中の社員に対しては、月に1回のペースで「オフィス通信」と題した社内情報誌を送付したり、社員専用の共有Web上から社内情報を知らせ、また、社内イベントへの参加も呼び掛けるなど会社への意識づけを図り、育児休業社員の感じる疎外感からくる不安の払拭に努めている。こうした働きかけもあり、最近では、社内レクリエーションや球技大会等にも子どもを伴って顔を出す社員も少なくない。



◎ノー残業デーの具体的取組み

業務の繁閑に関わらず、毎週水・金曜日に実施している

終業時刻30分前に帰宅を促すメールを全社員に流す

終業時刻にベルが鳴り、社員は清掃を始め、そのまま帰路へ

終業時刻30分後に管理職者が見回りし残業社員をチェック

◆育児休業の取得状況

平成9年に最初の取得者が出でから、現在まで延べ18名が育児休業を取得しており、育児休業社員が発生した場合には、他の現有社員でカバーする体制が整えられている。

◆育児休業取得者のコメント

(福祉グループ(管理職)・男性) 休業期間は、2か月間

休業当初は、余裕に感じられた育児も、出産が双子であったことと、その後の体調変化や夜泣きもあり、次第に育児の大変さや重圧が感じられるようになりました。しかし、そうした反面、その後の保育園入所を通した子どもの成長への喜びや、今回の育児休業取得のおかげで子どもと直接接することの出来た喜びはひとしおでした。こうして育児休業の取得をさせて頂いたことで、女房の育児の大変さも解りましたし、今後の女房との共働きによる育児の課題などの方向性が見えてきたという点でも、今回の休業取得を受け入れてくれた会社や同僚メンバー、そしてご理解頂いた顧客の皆様には大変感謝しています。

3 認定取得のコストと効果

人事採用面においては、最近の女性のキャリア志向の高さも重なり、女性の当社への就職応募者がここ2、3年増えている。就職説明会並びに電話問い合わせ等でも、当社の育児支援に関する質問が多くなっている。

また、社内効果については、出産・育児期を迎えた社員の離職がほとんどなくなり、人材の確保が定着した。その顕著な傾向としては、“出産・育児＝職場復帰”の概念が定着して、他の社員の間でも育児休業開始前に事前準備される意識が備わってきている。

社会貢献策としては、今後も社員の自発性・積極性を促すことの出来る人事施策を心掛け、コンピュータ一会社としての発展を図るとともに、雇用の場を提供しながら、山梨県並びに甲府市を元気にしてすることを目指している。

また、社内施策としては、ノー残業デーや年次有給休暇の促進を更に進める意味で、部署ごとの業務量・社員ごとの業務遂行能力の“仕事の平準化”を今後の課題としている。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

2回目の一般事業主行動計画策定に当たっては、1回目に引き続き、社員の取り組みやすさを念頭に置き、より一層社員の声を反映させることとした。

具体的には、「プラス10」の協力を得て社員のニーズをアンケート調査で把握し、その結果「育児休業取得者の対象年齢の引上げ」や「特別半日休暇制度」を定めた。

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

一般事業主行動計画策定においては、「背伸びをして高い目標を設定せずに、社員から見て身近に思える目標を立てることが良いでしょう」とし、「こうした育児支援の様な取組みは、大きな職場改革をもたらす場合も考えられますが、あまり最初から肩肘を張らずに、社員のモチベーションを下げない程度に目標を掲げ運用するのが宜しいと思います」と自社の体験を基に話していた。

株式会社 YSK e-com次世代育成支援行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、仕事と子育てが両立できる企業となるため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2006年9月1日～2008年8月31日(2年間)

2. 内 容

目標1 育児休業の取得率を女性は80%以上、男性は1名以上とする。

<対策>

- ・2006年9月～ 制度の理解促進のため、管理職を対象に研修を行う(年1回)
- ・2006年11月～ 男性の育児参加を促進するため、社内の体質改善を図る
- ・2007年1月～ 継続的に社内のイントラネット等で周知・啓発を実施する

目標2 ノー残業デーを週に2日設定する。

<対策>

- ・2006年9月～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を行う(年2回)
- ・2006年11月～ 業務の進め方を見直して効率化を進める
- ・2007年1月～ 該当日の朝礼時に周知し、定時後には見回りを実施する

目標3 年次有給休暇の取得率を1人当たり平均45%以上とする。

<対策>

- ・2006年9月～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を行う(年2回)
- ・2006年11月～ 社内報や社内会議などで周知・啓発を実施する
- ・2007年1月～ 取得率UPを目的とした勤務カレンダーの見直しを行う

3. その他

上記項目に留まらず、必要に応じて仕事と家庭の両立支援並びに雇用環境の整備につながる施策の検討・実施を積極的に取り組んで行く。

以 上

株式会社 YSK e-com次世代育成支援行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、仕事と子育てが両立できる企業となるため、次のような行動計画を策定する。

3. 計画期間 2008年9月1日～2011年8月31日(3年間)

4. 内 容

目標1 育児休業制度の対象となる子どもの年齢を引き上げる。

<対策>

- ・2008年9月～ ニーズの把握と導入にあたっての懸念事項等の検討。
- ・2010年4月～ 社内規程の策定と社内システム環境の整備。
- ・2011年4月～ 制度の運用開始。

目標2 特別休暇の弾力的な利用を目的とした“特別半日休暇制度”の導入。

<対策>

- ・2008年9月～ 導入にあたっての懸念事項等の検討。
- ・2009年1月～ 社内規程の策定と社内システム環境の整備。
- ・2009年4月～ 制度の運用開始。

目標3 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施。

<対策>

- ・2008年9月～ ニーズの把握と実施内容の検討。
- ・2009年9月～ イベントへの参加(年1回以上)。
- ・2010年9月～ イベントの開催(年1回以上)。

3. その他

上記項目に留まらず、必要に応じて仕事と家庭の両立支援並びに雇用環境の整備につながる施策の検討・実施を積極的に取り組んで行く。

以 上

株式会社 博進堂

～男女ともに共有できる育児支援制度の確立～

〒住所 〒950-0807 新潟市東区木工新町378-2

電話 025-274-7755 FAX 025-274-7679 ホームページ <http://www.hakushindo.jp/>

社員数 185名 男性 123名 女性 52名 女性社員の割合 33.5%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 5.4% 女性 4.9%

資本金 3,000万円 事業内容(業種) 印刷業

1 一般事業主行動計画の策定

印刷業である当社の取扱い業務は、その約7割が学校等の卒業アルバムの制作である。したがって“当社が撮影する被写体である子ども”は宝であり、少子化に歯止めをかける一企業でありたいと考えている。8年程前から当社が実践している男女社員の格差解消を積極的に行う取組みである“ポジティブ・アクション・プラン”の一環として、男女共有の育児支援に取り組んでいるのも、こうした当社の想いが根幹にあるからである。



株式会社博進堂 本社入り口

毎年、企業理念や経営ビジョンが含まれる「マスタープラン」という目標を立て、社内に発信しており、その中で“社員満足”の人事施策を基本路線としたダイバーシティ（社員の生活事情に合わせた多様な働き方）への取組みの重要性を確認し、特にワーク・ライフ・バランスの推進を掲げたのが育児支援取組みの第一歩となる。

当社の育児支援施策の中にあって、懸案となっていたのが男性社員の育児休業取得促進である。当社は、女性の育児休業取得率はほぼ100%であったものの、男性の育児休業取得率は伸び悩んでいた。そこで、今回の一般事業主行動計画の策定を機会に、男女ともに利用できる育児支援制度の構築を目指すこととなった。

また、子どもや主婦層向けに、生活の知恵や趣味に関連したオモシロ情報が掲載されたカレンダーを独自アイテムとして商品化している。この主力商品も女性社員の企画開発力が活かされたものであり、女性社員が日頃から貴重な戦力となっている点も、育児支援施策着手の後押しの一つとなっている。

計画策定に当たっては、“女性社員のみならず男性社員にも”また、“正社員のみならずパート社員にも”と、全社員が育児休業を取得できるような職場環境の構築を目指した。

具体的には、“男性社員の育児休業期間中の所得確保”や“妻の出産並びに育児期のサポート”に配慮した項目を盛り込むこととした。特に、育児休業の初日を有給扱いにしたことで、当社の制度として従前から

ある有給扱いで2週間まで取得可能な「長期休暇制度」と併用することで、最大15日間の休業取得を可能とした。

この長期休暇制度は、子どもの出産や育児期に限定せず、私的な旅行や休養などにも利用可能で、全社員共通に利用できる制度であることから、育児休業取得社員に対する全社員の理解協力体制にも繋がっているようである。

最近では、社員が休暇を取った際の業務の引継ぎ方法の確立や、多能工化の取組み推進もスムーズになってきており、“休みを取るのをお互いさま”の風土が根付いてきている。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

第1回目の一般事業主行動計画には、「週1日のノー残業デーの実施」が項目に盛り込まれている。これは、以前から“残業時間の削減”をスローガンに掲げていた企画・デザイン部から提案されたものだという。印刷会社の中で、デザイン関係部門は特に繁忙な業務であるだけに、当該部署の管理職者からそうした提案があったことに、総務担当者も驚きを隠せなかったという。

その後、各部署と連携・調整を行い、週に1~2日のペースでノー残業デーを実施するようになった。管理職者をはじめとする社内全体で職場環境の整備に積極的に取組んだ姿勢について、総務担当者も、「一般事業主行動計画策定に先駆けて、4年程前から取組んでいた、財団法人21世紀職業財団関係の‘職場風土改善事業’の影響が大きいと思います」と話す。

この経験をもとに、作業改善案を募った社内アンケートを実施したところ、様々な意見が社員から寄せられた。この意見を管理職者の集まる社内協議に諮ったうえで、効率的な労働時間管理の運用に活かしている。

(育児休業の取得状況)

3年前に、男性社員が初めて育児休暇を取得したのをきっかけに、男性社員も積極的に取得するようになっており、現在も男性、女性各1名が取得中である。

育児休業取得社員の代替については、状況に応じて派遣社員やパート契約社員等を活用して実施している。こうした代替が必要な時や繁忙期に、登録社員のように働いてもらう社員もおり、こうしたメンバーの中には、過去に出産や育児により当社を退職した社員も含まれている。

(育児休業取得者のコメント)

① (営業部マネージャー (管理職)・男性) 休業期間は2週間

今回の育児休業取得は、第2子のお産ということもあり、第1子の子守りのことも考え妻のお産日に合わせて取得しました。

2週間という短期間ではありましたが、第2子の看護や長男のお守りもできたことで、家族の一体感が得られた中身の濃い休暇となりました。

また、私は、管理職という立場でもあることから、こうして私が育児休業を取得したことによって、その後に出産や育児期を迎えた部下も、私に続いて気兼ねなく育児休業を取得できるようになるなど、とても良い環境になっています。

② (スキャナー担当・女性) 休業期間は1年間

育児休業期間中は、総務部や所属部署の同僚から、それぞれ社内事情や自分の担当業務の進捗状況などをメール等で教えてもらっていたので、職場復帰後も担当業務に対しての仕事勘や精神面においても、スムー



ズに順応できました。

私も1年間お休みを頂いて助かりましたので、今後は、私と同様に育児休業を取得する社員に対しても、サポートできる部分はサポートしていきたいです。

3 認定取得のコストと効果

「ノー残業デーの実施」により、各部署における労働時間関係に関する積極的取組みが顕著になった。結果的に、女性の働きやすさへと繋がり、現在では女性社員の当社に占める割合も高くなってきたと同時に、女性管理職者も増えてきた。

社外効果としては、県主催や県印刷工業組合主催のワーク・ライフ・バランスセミナーで講演の依頼があり、当社の取組み事例を発表した。最近では、県主催の合同就職説明会でも、育児支援の取組みについて、当社に対する質問が増えている。

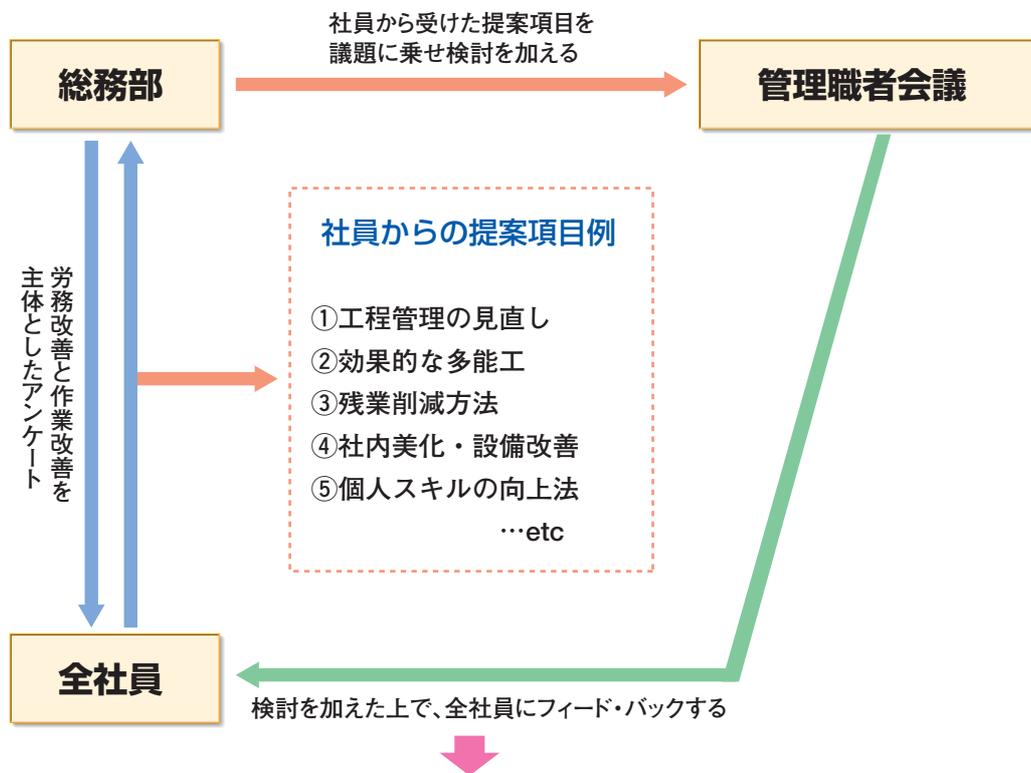
また、本取組みの結果、平成21年10月に労働局より「ファミリーフレンドリー部門」の均等・両立推進企業表彰を受賞した。これは、平成16年の均等推進企業表彰の受賞に続き、2度目の受賞となる。当社業務は学校の卒業アルバム製作がメインなので、「子どもを大事にし、次世代を育成する企業であり続けたいです」と話す。

4 認定取得のコストと効果

「当社の経験から感じるのは、育児支援といえども、女性社員のための施策として捉えるのではなく、男女間に隔たりを持たないダイバーシティの観念を念頭に置いて取組むことが宜しいのではないのでしょうか。」と総務担当者は話す。

当社が、こうして男性社員を含めた育児支援施策を強調するのも理由がある。実は、新潟県内でも“待機児童問題”が深刻化しており、当社女性社員も現在3名程が6か月の育児休業期間の延長中であり、そうした背景も男性社員の育児休業取得の促進を提案する要因となっているところである。

◎資料 「職場風土改善 & 作業環境整備」に向けた社内アンケートの実施形態



ダイバーシティや効率的な労働時間管理を行う上での「生きた教材」となる

株式会社 博進堂 取組内容

計画期間 平成20年5月1日～平成22年4月30日までの2年間

- ①男性の育児休業取得を推進する。
 - ・平成18年7月1日より育児休業期間中の初日を有給化。
 - ・就業期間内に「子育て出前講座」を開催し、子育てに役立つ情報を提供。
- ②所定外労働の削減を図る。
 - ・平成19年10月1日より、週1日ノー残業デーを実施。
- ③企業見学を多く受け入れインターシップ等の就業体験機会を提供する。
 - ・計画期間内に5件の就業体験機会を提供。

遠鉄システムサービス株式会社

～社員のための施策は、必ず社員のやる気を助長させる～

〒・住所 〒430-0915 静岡県浜松市中区東田町36-8

電話 053-452-0708 FAX 053-452-3350 ホームページ <http://www.ess.co.jp>

社員数 155名 男性 118名 女性 37名 女性社員の割合 23.8%

小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 28.0% 女性 7.9%

資本金 8,000万円 事業内容(業種) 情報サービス業

1 一般事業主行動計画の策定

親会社である遠州鉄道株式会社をはじめ、全グループ企業で6,000人の社員を誇る当グループは、昨今の労働力減少を憂慮し、全グループ企業に対して、パート社員並びに女性社員の戦略化を周知・啓発している。こうした中で、平成17年に、遠州鉄道株式会社が一般事業主行動計画を策定することになり、グループ企業の当社としても、その流れに続き一般事業主行動計画を策定する運びとなった。

当社の経営理念のキーワードは「顧客本位」・「独自能力」・「社員重視」・「社会との調和」の4つである。社員満足の労務管理を行うことが、社員の独自能力を養成し、結果的に顧客本位のサービスへと繋がり、社会との調和へと発展すると考えている。

当社も女性社員の結婚・出産退職が多かったので、平成11年の男女雇用機会均等法の改正を契機に、男女に差がない処遇を図ってきており、平成13年に出産期を迎えた女性社員からの「出産後も働きたい」との声を採用し、着々と育児支援施策を行い、女性社員が長く働き続けられる職場環境造りを構築してきた。

一般事業主行動計画の策定方法については、社内の現状とそれに見合った今後の課題をヒントに、「子ども参観会」や「ノー残業デー」など、当社独自の項目の策定を行った。

この「子ども参観会」は、一般事業主行動計画を策定する頃に、ある女性パート社員から「子どもに私の働く姿を見せたい」という希望などがあり採用されたものである。当参観会は親がどんな仕事をしているかを見てもらい子どもたちに安心感を与えることにも繋がると考え、数年前より夏休みに実施している。

「ノー残業デー」の実施については、家族重視の社風から、「家族と一緒に過ごす時間が多く持てるように」と配慮されたものである。部課長会で各部署の業務実態に則した運用を検討し、月3～4日程度の割合で実施している。



遠鉄システムサービス株式会社本社

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

ワーク・ライフ・バランスに対する機運の高まりも手伝って、平成18年にある男性社員の育児休業の取得結果を受けて、「男性社員の育児休業取得が発生したのであれば、認定の取得も可能なのではないか」というまわりの声もあり、初めて認定の存在を知り、取得を目指した。

当社が、一般事業主行動計画の実施を推進する中で、必要不可欠と考えたのが、各セクションの管理職者の協力である。まず、管理職者にワーク・ライフ・バランスの意義を理解してもらうことが大事であると考え、管理職に県主催の育児支援啓発セミナーに参加してもらった。

◆育児休業の取得状況

一般事業主行動計画期間中（第1期から第2期）の育児休業取得者は4人（男性1名；女性3名）であった。休業取得者が発生した場合は、代替の採用は行わずに他のメンバーでフォローしている。

休業期間中の給与は無給扱いであるが、当社では、独自に「育児休暇取得手当（月3万円）」を導入している。こうした当社独自の各種手当の取扱いについては、社員の入社時などに、福利厚生制度が記載されたマニュアルを説明・配布して周知を図っている。マニュアルには、子どもの出産期・育児期における役所又は当社への書類の届出方法や、当社が提供する育児支援サービス等が記載されており、社員の利便性に配慮をしている。

◆育児休業取得者のコメント

(ITサポート部ITサポート課・石塚 久登さん) 休業期間は3か月間

社内に育児休業制度があることは社内報を通じて知っていました。そこで、育児休業開始2か月前、同僚のみんなに休業取得希望の話をしましたが、快く受け入れてくれました。

休業期間中も、同僚のみんながフォローしてくれたので助かりましたし、こういった手助けを頂いたことで、改めて日頃からのコミュニケーションの大切さを実感しました。

普段は、なかなか家事や育児に協力できなかったですが、こうして子どもと接する時間が持てたことで、改めて家庭の大切さがわかりました。



◆育児休業取得者の上司のコメント

(ITサポート部ITサポート課・佐野 智史さん)

今回の育児休業につきましては、育児休業取得者の家族愛を感じましたので、課のみんなで話し合い、彼の休業中のフォローをしあうことを確認しました。

育児休業期間中も育児の邪魔をしない程度に仕事の確認の為、連絡をさせてもらいましたが、その辺りの協力を彼がしてくれたのも、今回の育児休業が成功した要因になるかもしれません。



3 認定取得のコストと効果

今回の“くるみん”マーク取得に関しては、メール配信で社内に通知をした。また、グループ社内報にも当社が“くるみん”マークを取得した記事が掲載されて、各グループ企業にも通知がされた。

当社の認定取得が、県内の従業員300人以下企業で初めてという画期的なこともあり、静岡新聞や日本経済新聞等に掲載された他、浜松市からは、企業向けワーク・ライフ・バランス普及活動の広報紙面に、当社の育児支援取組みを掲載したいという依頼があった。

また、人材採用面に関しては、“くるみん”マーク取得後から当社に対する採用問い合わせが増えているという。今回の認定取得により、当社が社員を大事にする企業であることをPRできた良い機会となっており、また、最近の新規学校卒業者の“くるみん”マークに対する認知度の高さも改めて実感している。

当社は、創立25周年事業としてイベントを行ったが、このイベントも家族参加型のイベントとして盛大に行われた。このように各種イベントを家族参加型として行うことも、「社員に、家族との触れ合いを多く持ってもらおう」ことを狙いとしており、今後の一般事業主行動計画の実施に当たっても、社員が家族との時間をなるべく持てるように配慮した施策を立てていくことを予定している。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

今回の一般事業主行動計画策定を契機に、「短時間勤務制度」が導入されたが、以前から「フレックスタイム制度」や「半日有給休暇制度」も導入されているので、子育て社員から見て、かなり選択肢のある制度が整っている。

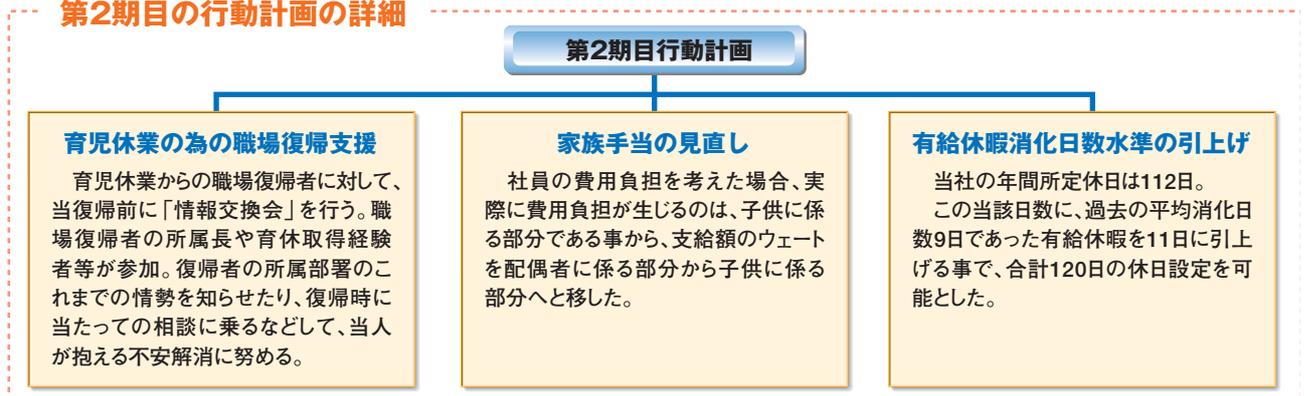
こうした点を踏まえ、第2回目の一般事業主行動計画策定では、子育て社員の“精神面のフォロー”に着目した項目を考えた。また、子育て社員のみならず、全社員共有の休暇取得促進にも考慮した項目とした。

特に、「育児休業者の職場復帰支援制度」を策定したのは、ある社員から「1か月でも会社を休めば、仕事や会社生活に対する精神的不安が生じるのだから、1年間休みを取る子育て社員は尚更である。」との発言があり、総務担当者は、「育児休業期間は、子育ての時間を与えることも勿論だが、安心して休業期間を送れるよう、精神面でのゆとりを与えることも必要」と配慮したものである。

また、「有給休暇消化日数水準の引上げ」を策定したのも、土・日曜日を休日にする完全週休2日制を望む社員の声に応えたものである。

こうした社員の声は、毎年、当社が全社員に対して行っている“社員意識調査”の回答資料を利用している。

第2期目の行動計画の詳細



5

今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「法律の仕組みを重視するのではなく、それぞれの会社の風土に合わせ、社員が取り組みやすい項目を定めることで、社員満足に繋げることが望ましいと思います。また、当社の社訓の一つに“社員満足なくして顧客サービスなし”があるのですが、社員のための施策は、必ず社員のやる気を助長させると思います。」と話す。

当社のこれまでの一般事業主行動計画の項目は、社員の希望をもとに策定されたものであり、こうした社員の声を活かす一般事業主行動計画の策定を推奨している。

遠鉄システムサービス株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成19年12月1日から平成22年3月31日まで
2. 内容

目標1 平成20年度中に、育児休業者の職場復帰支援制度を導入する。

〈対策〉

平成19年度 育児復帰者（現3名〈男1、女2〉）の、育児休暇中の具体的なニーズ把握をする。
 平成20年度 育児復帰予定者の職場復帰支援を実施。
 社会復帰する前の不安を少しでも和らげるために、復帰半年前より月1回出社してもらい、育児復帰者先輩や所属上長と情報交換ができる場を設ける。
 各復帰所属先で必要なスキルや社会知識などの通信教育等を受講してもらう。

目標2 計画期間内に、家族手当の見直しをする。

〈対策〉

平成20年度～ 現在の家族手当額の検討、充実を図る。

目標3 計画期間内に、社員の有給休暇消化日数水準を上げる。

過去2年 平均取得日数9日を11日まで上げる。

〈対策〉

平成19年度 当社の有給休暇取得水準と、取得日数が少ない社員を把握。
 平成20年度～ 取得日数が少ない社員の原因、問題点を調査し検討するとともに、各所属長と社員の意識改革のため、各所属会議にて本目標をとりあげ改善する。

株式会社 東洋

～若者を確保するために働きやすい職場環境の構築を～

〒住所 〒509-4221 岐阜県飛騨市古川町若宮2-1-1

電話 0577-73-2118 FAX 0577-73-5438 ホームページ <http://www.kk-toyo.co.jp/index.html>

社員数 90名 男性 65名 女性 25名 女性社員の割合 26.7%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 18.5% 女性 32.0%

資本金 3,000万円 事業内容(業種) 製造業、販売業、サービス業

1 一般事業主行動計画の策定

当社は、「顧客重視」・「地域貢献」・「人間重視」を経営方針としており、育児支援施策は、社員一人ひとりの人間性を重視している。

また、社員の若返り策を推進しており、定期的な採用を行うことで、新規学校卒業者の採用を目指している。若年者を確保していく中で、働きやすい職場環境の構築を図るためのアピールとして、法律に先駆けた人事施策を行う必要があるとして進められたのが、今日までに至る一般事業主行動計画への取り組みであった。



株式会社 東洋 本社

一般事業主行動計画の策定に当たっては、社員の利便性並びに社内で取り組みやすい内容がある程度想定したうえで、社長の了解を得ながら策定を進め、ある程度進んだ段階で、財団法人21世紀職業財団のアドバイスを得ながら、最終的に策定項目を決定していった。

また、一般事業主行動計画を策定する中で、社内環境や社員事情に照らしながら、当社として発生が予測される事態に備えられるような育児支援施策となる項目を定めることを心掛けた。

一般事業主行動計画期間中も労働局のアドバイスを得ながら、計画の項目を多少変更しながら、社員のために更なる利便性を図った。当初定めた「ノー残業デー」については、年間を通した業務の繁閑に合わせ柔軟に設定できるようにし、「ノー残業ウィーク」へと変更した。また、育児社員用の「短時間勤務制度」も計画期間中に追加した項目である。

最近の新規学校卒業者を対象とした就職相談会でも、女性からの当社の育児支援取り組みに関する質問が相次いでいたことも、当社の一般事業主行動計画策定への取り組みの促進へ繋がった。

採用応募者については、地元よりも他県からの新規学校卒業者が多く、「結婚や出産をしても、働き続けたい」という仕事観を持っている若い女性が増えていることである。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

一般事業主行動計画の内容やそれに伴う取組み方針については、全体朝礼を通じて社員に説明した。また、社外向けにも当社ホームページを通じて周知を図っている。「仕事と家庭の両立支援」と題し、一般事業主行動計画の内容（第1期並びに第2期）を始めとする当社の育児支援施策に係る取組み内容をオープンに掲載されている。

当社HPに掲載されている「仕事と家庭に両立支援」

- ①一般事業主行動計画の策定内容（第1期 & 第2期の策定項目）
- ②厚労省認定の「くるみん」マークの意味と認定要件について
- ③財団法人 21世紀職業財団指定の「職場風土改革促進事業」の取組み内容
- ④岐阜県への「子育て支援企業」の登録に関する取組み内容

当社でも、特に認定を目指すうえで、「男性の育児休業取得」が一番苦労したが、計画期間中の平成19年に、当社規定である「配偶者出産休暇」に接続する形で5日間の育児休業を取得した男性社員がいたので、認定要件を満たすことが出来た。

◆育児休業の取得状況

現在までの育児休業取得者は3名（男性1名：女性2名）である。女性社員のうち1名は、第1子・第2子について、共に育児休業を取得した。休業中の社員も、休業期間中に子どもを連れて会社に来るなど社員とのコミュニケーションを保っており、会社への意識を繋ぎ、本人の心の不安も解消できている。

また、事務職員の育児休業社員が発生した場合は派遣社員を依頼したが、現場作業員に発生した場合には、他の作業員でカバーしている。

3 認定取得のコストと効果

認定取得した「くるみん」マークの活用方法については、当社ホームページの育児支援施策関連サイトや会社案内のパンフレットに掲載している。

また、新規学校卒業者又は中途採用者向けの就職情報誌に採用募集記事を掲載する際も、「くるみん」マークを付ける等、当社が育児支援施策を行っている企業であることをアピールしている。

認定取得後は、当社が、県内における従業員100人以下企業で初の認定取得であるということもあり、各報道機関の取材対応に追われた。新聞社やテレビ局の取材については、当日の社員へのインタビューや撮影があり、その取材に驚きつつも、自社に関する報道があったことは大きな効果があった。

これは、社員自身も世間の育児支援の盛り上がりを再認識するとともに、自社が国から認定される程の福利厚生制度を受けているという認識を持つことにも繋がった。

認定取得を機会に、当社では、財団法人21世紀職業財団の指定を受け「職場風土改革促進事業」に取り組むことにもなったが、当事業の中でも、無駄な残業時間の削減を目指した“多能工化の推進”を図ることとなった。具体的には、部署ごとに、“仕事の平準化”についてのグループ討議を行い、各社員に個々の詳細な作業についてのレベルをチェックシート等で印を付けさせ、自分の仕事の処理能力を認識させることで“同僚にアドバイスしながら作業できる”レベルまでの能力の底上げを図っている。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

第2回目の一般事業主行動計画取組みに当たっては、第1回目の一般事業主行動計画における社員の感想や、今後の希望を次期計画の項目に表わすことを念頭に置いて取組んだ。

具体的には、第1回目の一般事業主行動計画について社員へアンケートを実施し、半数以上の社員からの要望が多かった「半日単位の有給休暇制度」を項目として定めたのだが、これは「全社員共有の制度」として模索していた当社の思惑と一致した結果となった。

また、「育児休業の複数回取得制度」も定めたが、こちらは「妻や子どもの事情に合わせて、短期間であっても、複数回に分けて取得出来る方が安心」という男性社員の利便性に考慮して定められたものである。

他には、子育て社員のみならず、家族を介護する社員も利用できるように、「育児・介護に要した費用の貸付制度」を定め、社員の緊急事態に対応した経済的支援も行うこととした。

この第2回目の一般事業主行動計画策定に当たっては、同時並行の「職場風土改革促進事業」との兼ね合いも考慮して策定した結果、従来は2日間の付与であった「配偶者出産休暇」を5日間に延ばして策定することも検討している。「配偶者出産休暇」の策定については、男性社員の利便性をも考慮した点も併せ持っているが、男性社員にとっては、「出産時はなるべく家庭の時間が多く取れる方が良い」という配慮と、「配偶者出産休暇」と育児休業を接続して取得させることによって社員の所得保障にも配慮していこうと考えている。



社内掲示板

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「一般事業主行動計画策定の際には、“高望みしない”、“会社の現状を既成概念で捉えない”という姿勢を持ち続けるのが宜しいと思います」と担当者は話す。「難しいことを考えずに、会社の状況に照らして出来る範囲の支援内容を一般事業主行動計画に落とし込んでいくことが一番だと思います」と行動計画実施期間中であっても、冷静に自社分析をし、社員の利便性を常に見据えながら策定していった自らの姿勢を振り返り話をしていた。



当取組みに関する登録証

※行動計画例についてはP2参照

菱琵テクノ株式会社

～助け合える職場を構築し、経済的なコストでの生産を～

〒・住所 〒529-0102 滋賀県長浜市月ヶ瀬町1

電話 0749-73-3071 FAX 0749-73-3074 ホームページ <http://www.ryobi-techno.co.jp>

社員数 163名 男性 131名 女性 32名 女性社員の割合 19.6%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 9.9% 女性 9.3%

資本金 4億円 事業内容(業種) 合成樹脂製品の製造業、加工及び販売業

1 一般事業主行動計画の策定

当社は、三菱樹脂グループの製造・加工会社で、本社の滋賀県のほかに、神奈川県・山口県に製造所を展開している。「企業は人なり」「『ほんもの』のものづくり」を経営方針のキーワードに、人材育成や人の和を大切にする職場づくりを推進している。樹脂メーカーということから女性が少なく、とくに管理職は年配の男性が圧倒的である。

中小製造業として、生産量変動が激しく短納期が要求され、価格破壊が止まらず人件費率が上昇するといった課題が存在している。この中で生き残るため、少人数で生産量変動に耐え得る体質づくりのために、平成12年から「DDK（だれでもできる化）活動」を始めた。これは、整理整頓をスタートに、段階的な改善を経て助け合える職場を構築して、経済的なコストでの生産を可能とするものである。

一般事業主行動計画の策定も、全ての社員にとって働きやすく、助け合える職場とするための、人事労務面からの取組みである。柔軟な働き方が実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進をめざした。時間外労働が月平均30時間と多く、制度があっても休める環境にはなかった反省から、実際に利用できる仕組みを整える点を基本とした。

策定作業は、役員でもある男性総務部長が素案を作成し、社長の意見や労使協議会での検討を踏まえて決定した。「フレックスタイム制度の導入」、「子の看護休暇の取得率向上」などを目標として設定しているが、時間外労働の多さが一番の課題と考え、「所定外労働時間の削減」を主眼に置いている。



菱琵テクノ株式会社 本社

「フレックスタイム制度の導入」は、育児・介護の時間を確保することを目的としており、計画期間に入ってからすぐに、社員の具体的なニーズを労働組合の協力を得て調査した。アンケート結果にもとづき総務部が詳細を検討し、部長会・管理職会議・労使協議会で説明した。「フレックスタイム制度」が導入されれば日常的に職場ごとの対応が必要になるため、各部署の労務担当者へも説明し、試行期間を設けたうえで1年後に正式導入した。

子の看護休暇は、計画前から導入していた有給の特別休暇で、これを社内へ周知・啓発することで取得率向上を図った。制度開始直後から社内報や掲示板を活用して周知したものの、当初の利用者は女性だけにとどまった。そこで、管理職、女性、子育て中の男性を対象としたセミナーを実施して制度の説明をしたところ、男性の利用者も出てくるようになった。それまでも丁寧に情報提供したつもりだったが、女性しか利用できないと勘違いしている男性が多かったのである。制度の周知・啓発には文書などでアナウンスするだけでなく、対象者に対し事前に説明することが大事であった。

目標達成で苦労したのは、主眼としていた所定外労働の縮減である。具体策としては、毎月の管理職会議で、課ごとの所定外労働の実態を報告させ、時間外労働が増えた職場の課長には、その理由の説明を求めた。また、同じ席で時間外労働に対する意識改革のための研修を実施したほか、毎月の労使協議会でも削減状況を確認している。当初の計画では、3年間で一人当たり「年120時間未満」にすることを目指していたが、計画終了前に達成できないことが明らかになったため、労働局と相談のうえ変更届を提出し、期間を9カ月延長するとともに、目標値を「年200時間未満」に修正した。毎月2回のノー残業DAYを設定し、管理職と労組幹部によるパトロール隊を結成して徹底した結果、約191時間に減らすことに成功した。パトロール隊には、社長や役員も加わり、交代で職場を回っている。

◆育児休業の取得状況

男性が育児休業しやすいように、私傷病に限定していた「喪失年次有給休暇復活制度」を、育児休業にも7日まで利用できるよう要件を緩和した。

育児休業の実績は、女性は延べ5人（取得率は100%）、男性1人である。女性はほぼ1年休業するため、代替としてパートや派遣社員で対応している。休業中や復帰後の雇用条件、原職復帰を明らかにしているため、1年休むことへの不安はないようだ。男性は短期の休業だったため、代替要員は必要なかった。

このほかの両立支援制度をみると、看護休暇は延べ12人（重複あり）が取得している。この中には男性も4人いる。また、計画前から実施している配偶者出産休暇（有給2日）は、対象者全員が取得した。

◆育児休業取得者のコメント

（加工開発課・吉田 薫さん）

長男が生まれるに当たり、総務部から「喪失年次有給休暇復活制度」が育児休業に利用できると聞き、2回に分けて取得することにしました。短期の休業でしたので、とくに業務を引き継ぐ必要はなく、作業に当たったの注意事項だけ連絡して休みに入ることができました。

最初は産後7日目からの3日間を休み、病院でおむつ替えや沐浴の練習をし、2回目は2日休んで1か月検診に行きました。短期間でしたが、今後の生活に向けて良い基盤ができたと思います。

3 認定取得のコストと効果

一般事業主行動計画への取組みで特別にかかった費用などなく、総務部門の労力が増したくらいである。一方の効果を見ると、管理職の理解が深まり男性の育児休業が実現し、両立支援のための社内規程類が理解されて看護休暇取得者が増えたことがあげられる。一番の目標であった所定外労働時間が縮減され、長時間勤務がなくなったことを高く評価している。

「DDK活動」は各方面から注目され、毎年多くの見学者が来る。見学の際にはモデル職場を公開しており、見学のなかで育児休業の話題になると、興味を持たれるケースも多い。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

2回目の一般事業主行動計画は、1回目の終了後に検討した。1回目の計画は認定を受けたもの、男性の育児休業には課題が残っていると判断し、1回目に増して男性の育児参加を支援するために、それまでの総務部中心の啓発活動を変えることにした。幹部社員、組合三役、子育て中の女性社員によるワーク・ライフ・バランス委員会をより充実させ、課題を計画にすることにした。

このほか、所定外労働の更なる縮減を図るため、「ノー残業DAY」を毎週水曜日と2倍に増やすこととした。その具体策として、1回目で効果のあったパトロール隊を継続していく予定である。



手作りのノー残業DAY看板

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「生産量が減っている時期の方がワーク・ライフ・バランスは取組みやすいから、景気が悪化しているいまを逃す手はない。一般事業主行動計画は、企業として社員に何ができるのか、能力を伸ばすためにはどのような施策が必要か、といった部分を盛り込めば良く、逆にこの視点が欠けていると、計画のための計画になってしまう。実践段階では、担当者だけで行うのは難しい。女性をまとめてくれるリーダー役、広報役が必要だろう」と担当者は話す。

一般事業主行動計画に取り組むことで人事労務担当者の業務が増えても、そのような社員のやりがい、働きがいを達成することが本来の仕事だと考えるのが大切であり、ルーチンワークだけをこなしていても、社員の満足度は向上しないことをアドバイスする。



ノー残業DAYのパトロール隊

菱琵テクノ株式会社行動計画（変更）

2008.6.17総務部

ワーク・ライフ・バランス推進企業として、全ての社員が仕事と子育てを両立し、生き生きと働
きがいをもって継続勤務できるように雇用環境を整備する。

今回の変更届にあたり、計画期間の1年延長、目標の追加、変更を下記のとおりとする。

1. 計画期間 平成17年7月1日から平成21年3月31日

2. 内容

目標1 平成18年4月までに、社員が子育てのための時間を確保できるようにするために、フレックス制度を導入する。

対策

- ・平成17年10月 社員の具体的なニーズの調査
制度の詳細検討
- ・平成17年11月 部長会、管理者会、労使協議会等での説明
各部署労務担当者への説明
- ・平成18年1月から 試行期間

目標2 平成18年12月までに、より利用しやすい子供の看護のための特別休暇を、希望する社員に対して取得率向上措置の実施

対策

- ・平成17年9月 看護休暇の社内広報誌を活用した周知の実施（有給）
- ・平成17年10月 該当社員への講習会の実施
- ・平成17年12月から 希望する社員の100%取得

目標3 平成21年3月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人当たり年間200時間未満にする。

対策

- ・平成18年4月 各課ごとの所定外労働の実態調査
- ・平成18年5月 勤務管理者を対象にした意識改革のための研修会の実施
- ・平成18年6月から 労使協議会での削減状況確認
- ・平成20年4月から 長時間勤務通知の取り扱いのルール化
- ・平成20年7月から ノー残業デーの設定

目標4 平成18年9月までに、地域の子供の工場見学を受け入れる体制を創設する。

対策

- ・平成18年4月 地域のリーダーとの意見交換
- ・平成18年5月 見学受け入れ体制についての検討開始
- ・平成18年6月 見学担当者に対する研修会の実施
- ・平成18年7月 子供用会社案内等のハンプレットの整備

目標5 計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。
男性 計画期間内に1人以上取得
女性 取得率70%以上を維持

対策

- ・平成19年7月から 男性の育児参加促進事業の推進

医療法人社団中央会金沢有松病院

～家庭あつての仕事、仕事と家庭の両立を～

〒・住所	〒921-8161 石川県金沢市有松5-1-7		
電話	076-242-2111	FAX	076-242-2578
		ホームページ	http://www.k-arimatsu.jp/arimatsu.htm
社員数	242名	男性	32名
		女性	210名
		女性社員の割合	86.7%
小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合)		男性	9.4%
		女性	11.9%
資本金	35千円	事業内容(業種)	医療・福祉

1 一般事業主行動計画の策定

当院は、地域に暮らす人々に身近な「かかりつけ病院」として、内科、外科をはじめ整形外科、泌尿器科、皮膚科、小児科、脳神経外科、婦人科等のある救急・労災指定の一般病床140床の病院である。急性期病院としてだけでなく、地域福祉支援センターや居住介護支援事業所、デイケアセンター、訪問看護ステーション等介護福祉事業にも積極的に取り組んでいる。

昨今の病院はどこも慢性的な看護師不足であり、当院も同様である。ただ、ワーク・ライフ・バランスという言葉が声高に言われる前から、家庭と仕事の両立の出来る勤務体制や福利厚生面等、積極的な環境整備を行っているが、中小病院の宿命か、新規卒業者、中途採用者の採用において公的病院に後れをとることもしばしばあり、看護師募集は最も大きな課題の一つとなっている。

一般事業主行動計画は、職員が働きやすく、仕事と家庭が両立できる職場を目指すもので、医療機関の社会的義務と思い取組んだ。取組みの結果として認定を受けることになれば、働きやすい職場というイメージアップができて、職員の採用や離職防止に役立つはずというねらいもあった。

策定作業は、総務課の男性職員がほぼ独りで行った。取組み以前から女性の育児休業希望者は多く、その全員が休業を取得できていたものの、十分ではない状況だった。そのため、簡単な目標から取組むこととし、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」を目標に掲げた。どの部署もとても忙しく、休めるような状況ではない中で、「年休が取りにくい」が離職理由のトップだったためである。

また、子育て世代の男性が少ないため、当分の間は男性の取得者は現れにくいと考え、計画期間は認定が受けられる上限の5年(平成17年4月～22年3月)に設定した。



金沢有松病院正面玄関

2

一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

年休取得促進の対策については、子育て経験のある女性看護部長の存在が大きい。当初の対策は、会議の席で管理職に周知するという啓発策であった。部署長ほか、主任クラスが集まる会議で説明したため、病院が年休取得促進をめざしている点はすべての管理職に理解されたと思うが、職員一人ひとりが忙しい状況は変わらないから、これで実際の取得が促進されるものではなかった。

看護師不足問題の一番の当事者である看護師長は計画策定当初から、良い職場をつくるための取組みを前向きにとらえていて、年休取得の具体策を打ち出した。看護師長が看護師の勤務シフト表を作成する際、あらかじめ各看護師の年休希望を聞いたうえで、それぞれの年休を入れたシフトを組んだのである。それ以降は、看護部の年休取得率は上がった。目に見える形で成果があがり、他部署の管理職も部下に年休取得を促すようになり、極めて休みにくかった薬剤師や技師なども年休を取るようになった。特に、リハビリテーション科はこれを機に、患者管理に計画的に取組み始め、長期休暇を取って旅行に行くような職員が増えた。

◆育児休業の取得状況

育児休業の取得実績は、女性は100%取得しており、男性も1人の取得者が出ている。女性はほぼ1年休むため、代替者を新たに採用して補充している。育児休業以外でも離職などによっても欠員が出て、常に人材不足状態であるため、代替者は常勤で雇用し、休業者が復帰してもそのまま働き続けている。

休業した男性は、一般事業主行動計画を策定した総務課の職員（現事務長）である。業務が忙しくない時期を選んで休業したため、とくに代替者などは必要なかった。

◆育児休業取得者のコメント

（事務長・男性）

4人目の子どもが生まれて約半月後、2週間の育児休業を取得しました。一般事業主行動計画の内容が着実に進んでいたため、顧問の社会保険労務士から、男性取得者が現われれば認定が受けられると休業を勧められたのが取得のきっかけです。

上司（前事務長）と私の2人だけの職場で、休むことができるか心配でしたが、一般事業主行動計画の担当部署として、認定を受けることが病院の役に立つはずと、上司が理解し勧めてくれました。

いままでの子どもは出産に立会うだけでしたが、今回はお風呂に入れるなど接する時間が長い分、愛情も深いです。出産後の子育ての大変さを実感したことで、初めて出産する女性職員に対して、夫に育児休業を取ってもらうのが良いと、自信を持って勧められるようになりました。

3

認定取得のコストと効果

当初の期間は平成22年3月までの5年間だったが、19年7月に男性の休業者が現れたことで認定の目処が立ったため、早めに認定を受けられるように、期間を19年9月までに短縮する変更届を提出し、認定を得ることとなった。これは、医療機関としては、県内初の栄誉であった。

認定を受けたとき、職員には、「働きやすい職場」という認定を得たと説明した。とくに、県内の病院では当院だけという点は、大きなインパクトであり、看護師などに対しては、他の病院よりも良い職場と認識され、離職予防につながっている。

行動計画に取組み、実践してきた結果、年休の取得率が大幅に向上し、認定前後の平成19年度～20年度

は、年休の取りにくさを理由とする離職がいなくなった。

さらに、経営トップの意識も変わってきた。当院の理事長は、自身も第一線で働く医師であり、病院開設以来、働きがいのある職場を目指し、仕事面の充実を重視する傾向があった。しかし、行動計画に取り組んで認定を受けると、その後は会議などの席で「家庭あつての仕事、仕事と家庭の両立に配慮するように」と発言するようになっている。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

2回目の一般事業主行動計画は、1回目終了する2か月ほど前から検討し始めた。今回も男性の育児休業等取得者が現れにくい点を考慮して、期間は5年に設定した。目標には、1回目の期間内に導入したものの、利用が進まなかった「短時間勤務制度」、「看護休暇制度」の導入を目標に掲げている。

これらの制度が利用されない理由を探った結果、短時間勤務はいわゆるパートタイマー処遇であり、これでは看護師等に魅力がないことが分かった。そのため、正社員のまま勤務時間だけを短くする制度を目指した。基本給や手当は時間で按分した額とし、賞与や退職金も支払われる制度である。平成21年度に当制度の導入を開始したところ、すぐに子どもがいる女性から希望者が現れた。当院にとっては特に、この制度によって2人の看護師を中途採用できた点を評価している。

看護休暇も平成20年度に改定済みで、実際に利用されている。

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「企業の実態沿った目標を設定すれば、一般事業主行動計画自体の策定、認定は決して難しいものではない。」とアドバイスする。真の「仕事と家庭の両立」のため、社員にどのような支援策を提供できるかが実際の課題である。

医療法人社団中央会金沢有松病院の行動計画

1. 計画期間 平成17年4月1日～平成19年9月30日

2. 内容

- 目標1 計画期間内に、育児休業取得状況を、次の水準以上にする。
 - ・男性社員 計画期間内に1人以上取得すること
 - ・女性社員 取得率70%以上とすること
- 目標2 計画期間内に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
- 目標3 年次有給休暇取得促進
- 目標4 計画期間内に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる看護休暇を半日単位で取得できる制度を導入する。

カバヤ食品株式会社

～積極的に専門家を活用～

〒・住所 〒709-2196 岡山県岡山市北区御津野々口1100

電話 0867-24-4300 FAX 0867-24-4301 ホームページ <http://www.kabaya.co.jp>

社員数 888名 男性 501名 女性 387名 女性社員の割合 43.6%

小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 7.4% 女性 2.7%

資本金 1億7,000万円 事業内容(業種) 菓子製造業、販売業

1 一般事業主行動計画の策定

戦前から戦後にかけて、菓子メーカーの間で子どもに強くアピールするために「らくだ」「うさぎ」等をマークにすることが流行っていた。その流れを受けて、第2次世界大戦後の昭和21年、「子ども達に夢を」という願いを込めて、カバを社章・社名にし、当社「カバヤ食品株式会社」が誕生した。

当社は製造メーカーであり、ライン工程が業務主体であることから、パート社員を含めた女性社員は欠かせない戦力である。全社員の3～4割を女性が占める構造であるが、以前から“国民の幸せと健康に奉仕し、皆が幸せに明るい笑顔で働くこと”の精神のもと、法令順守・社会貢献・職場環境の整備など社内行動規範を策



カバヤ食品株式会社 本社全景

定し、全社を挙げてコンプライアンスの徹底に努めており、以前から育児休業支援には取り組んでいた。しかし、男性社員の育児休業の取得促進が懸案事項としてあり、また、エンドユーザーである子どもの育成を意識した子育て支援事業に取り組む必要性を強く感じていたことから、一般事業主行動計画の策定に取り組み、課題克服にも乗り出すこととなった。

当社にとって、職場環境の整備を柱とした人事労務施策を行ううえで、社員のニーズを把握する方策として、社内労働組合との交渉の場を設けることは欠かせず、今回の一般事業主行動計画策定に当たっても、まず組合内で取りまとめておいた社員の要望を参考とした。社員の要望では特に、“年間休日日数の増加”を求める声が多かった。

当社では、ライン稼働の関係から、年間休日日数が106日と規定されているが、今般の一般事業主行動計画に「有給休暇の取得促進」を目標として設定することで、社員一人当たりの年間休日日数の増加を図ることとした。

具体的な取組み施策としては、まず、全国各地の工場や営業所も含む社内の各部署単位に一人当たりの平均有給休暇消化日数を四半期ごとに報告させたうえで、総務部で取りまとめた各部署の有給休暇消化の実績表を社内掲示板で公表するなど、全社員に周知し、社内の有給休暇取得に対する意識の醸成を図った。その結果、社員一人当たりにおける有給休暇消化日数もここ2年程でも2日ほど増加している。

一般事業主行動計画の策定については、“男性社員の育児休業取得促進”を主眼に置いたが、これを計画として設定できるよう、労働局のアドバイスを仰いだ。そして、休業の5日の部分について、労働基準法の年次有給休暇とは別扱いの“有給休暇扱い”とする形で取組みに当たった。

この5日分を有給休暇とする育児休業に関しては、子が1歳に達するまでの期間内であれば、複数回に分割して取得できるメリットもあるだけに、特に男性社員の利用が多い。出産後間もない子どもを持つ社員にとっては、子どもの体調の変化や通院に合わせる形で、希望する日に取得できることは、相乗効果があるようである。

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

行動計画期間中は、社会保険労務士から定期的なアドバイスを受けながら、関係法令の改正情報を仕入れ、また必要に応じて育児休業規程の改訂を行うなど、専門家の助言を得ながら取組みに当たった。

長期間にわたる取組みを進めるうえでは、社内状況を熟知している社会保険労務士のようなアドバイザーの存在は大きく、非常に有効であった。一般事業主行動計画の内容並びにその内容に沿った社内の取組み方針等に関する社内への周知は、社内共有のイントラネットや社内報への掲載、または食堂や休憩所等の掲示板への掲示を行った。

当社では、子育て支援策の一環として、一般事業主行動計画に策定した項目以外にも、以前から「子育て社員のための残業免除の制度」を実施しているが、こうした制度の取組みに当たっては、工場長や次長を含めた管理職者が常に率先して協力している。例えば、製造工程のやり繰りや部署間での人員調整を行いながら、子育て社員を定時で帰らせる措置を採っている。

(育児休業の取得状況)

現在は、毎年10人前後の女性が取得している。これは、一般事業主行動計画の策定前から同様の状況となっている。また、男性社員については、一般事業主行動計画の実施後に2名が取得している。特に、この男性の育休取得については、妻の出産後に子が1歳に達するまでの期間で、妻や子どもの事情に合わせて、その都度、希望する日に取得している。“育児休業期間のうちの5日分が有給扱い”とされている点が、利便性への相乗効果をもたらしているようである。

休業取得者が発生した場合の代替については、例えば、総務部等の事務職系の場合は派遣社員を活用し、また製造部門等の現業職系の場合は、他の社員同士でカバーし合っている。

(育児休業取得者のコメント)

少子高齢化により消費・経済への影響、年金、社会保障制度の崩壊、子どもの社会性低下等様々な影響が懸念されています。次世代育成支援対策推進法が制定され、カバヤ食品株式会社でも「くるみん」マーク」認定を受けました。私も日頃から母親の育児に対する



子育て男性社員

負担が大きいと感じていたため、この度、会社として男性へも育児休業を与えていただけたことで子育てに対する意識も変わりました。

現実、男性は長時間労働であり育児から遠ざかっている状況はどこも同じだと思います。女性の社会進出、経済成長の停滞、雇用の非正規化、在宅子育て家庭支援不足等々、様々な要因が現在の状況をもたらしていると思いますが、保育サービス・働き方の見直し・ライフコース全体の支援など更なる国・地方・企業が一体となった対策が求められています。いずれにしても職場のみんなが不安無く、いきいきと働ける環境の整備を推進していただいていることが、我々の将来に対する希望に繋がっていると思います。

3 認定取得のコストと効果

現在、「くるみん」マークの活用はしていないが、今後の活用方法については検討中である。例えば、名刺や営業車への貼付等を検討している。

当社の「くるみん」マーク取得に関する周知については、当社ホームページの中で一般事業主行動計画の概要と共に掲載するなどして広くアピールするとともに、年間を通して、高校・大学等を始め約50校を廻る新規学校卒業者を対象とした就職説明会等でも、当社が取組む次世代育成支援施策を説明している。特に女子学生の多くは耳を傾けるようで、女性の関心の高さがうかがえる。

オハヨー乳業株式会社を含めた関連グループ企業数社と共同で「コミュニケーション・グループ誌」を発刊し、全グループ企業との情報共有を図っているが、今後は当社が一般事業主行動計画に取組んだことによるメリットなどを伝えながら、次世代育成支援の取組みをグループ企業全体に広めることを今後の理想としている。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

第2期目の一般事業主行動計画策定については、「軸をぶらさずに、従来からの取組み内容を徹底させる」の方針のもと、第1期目に策定した一般事業主行動計画の項目を変えずに、その各項目の目標水準を以下のように引き上げて策定した。

- ①男性社員の育休取得者を“1人以上”から“3人以上”へ引き上げた
- ②年次有給休暇の取得促進措置として“計画的付与”の導入を進めている
- ③インターンシップ制による学生受け入れ人数を“8名以上”から“20名以上”へ引き上げた

5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

一般事業主行動計画を策定する際の取組み方については、「実用性のある一般事業主行動計画にするためには、社員の求めるニーズをいかに一般事業主行動計画の項目に表わしていくかが大事ですが、①育児介護休業法に代表される関連法令の改正情報に合わせた取組み、②策定した一般事業主行動計画の実施状況を点検する点から、専門家のアドバイスが重要になってくると思います」と担当者は話す。

当社も、労働局や顧問社会保険労務士のアドバイスによって、認定に結びつく一般事業主行動計画が策定でき、計画に沿った社内規程もスムーズに定めることが出来た。

カバヤ食品株式会社行動計画（第2回）

2007年4月1日
(2009年3月1日変更)

従業員の働き方を見直し、女性従業員だけではなく、男性従業員ももっと子育てに関れるように以下のような対策を行う。

1. 計画期間 2007年4月1日～2009年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を講じ、1人以上の取得者が出るようにする。

<対策> (雇用環境の整備)

2007年5月～ 制度を見直し、制度変更を検討する。

2008年4月～ 制度を導入し、従業員に周知する。

目標2：年次有給休暇の取得促進のための措置を講じ、有給休暇取得数を増やす。

<対策>

2007年6月～ 四半期に一度、部署ごとの有給休暇取得数を掲示板にて掲示する。

目標3：多くの若年者に就業体験をしてもらうために、幅広いところからインターンシップを受け入れ、8名以上の学生を受け入れる。

<対策>

2007年度に3名以上のインターンシップを受け入れる。

2008年度に5名以上のインターンシップを受け入れる。

カバヤ食品株式会社行動計画（第3回）

2009年4月1日

1. 計画期間 2009年4月1日～2011年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を講じ、3人以上の取得者が出るようにする。

<対策> (雇用環境の整備)

2009年5月～ 掲示板にて、育児休業制度の変更内容を周知する。

2009年5月～ 妻が出産をした社員には、育児休業の取得を促す。

目標2：年次有給休暇の取得促進のための措置を講じ、有給休暇取得数を増やす。

<対策>

2009年4月～ 四半期に一度、部署ごとの有給休暇取得数を掲示板にて掲示する。

2009年10月～ 計画有休の導入を検討する。

2010年1月～ 計画有休を導入する。

目標3：多くの若年者に就業体験をしてもらうために、幅広いところからインターンシップを受け入れ、20名以上の学生を受け入れる。

<対策>

2009年度に10名以上のインターンシップを受け入れる。

2010年度に10名以上のインターンシップを受け入れる。

一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

1. 「一般事業主行動計画策定・変更届」：様式第一号

☆一般事業主行動計画策定・変更届 記入例☆

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

常時雇用する労働者が301人(平成23年4月1日以降は101人)以上である場合は「第1項」に○を、300人(平成23年4月1日以降は100人)以下である場合には「第4項」に○をつけてください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。
①と②に該当するものの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。
なお、認定を受けるためには、この欄が①又は③であることが必要です。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第一面）

（日本工業規格 A 列）

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 平成 年 月

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子 (印)
住 所 〒000-0000 東京都千代田区両立1-2
電 話 番 号 03-1234-5678

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条(第1項・第4項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 40人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 22 年 4 月 1
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 21 年 4 月 1 日 ~ 平成 24 年 3 月 31 日
5. 目標
 - ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
 - ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 - ③ ①と②の両方を定めている
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
 - ① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他)
 - ② その他の公表方法
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 - ② 書面による労働者への交付
 - ③ 電子メールによる送信
 - ④ その他の周知方法
8. 次世代育成支援対策の内容(第三面に記載すること)
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 (有・無・未定)

この届出を提出する日を入力してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)又は名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数(雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数)を記入してください。

計画期間を記入してください。
なお、認定を受けるためにはこの期間が2年間~5年間であることが必要です。

認定を希望するかどうかについて、該当するものには○をつけてください。
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

①平成21年4月1日以降に、一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業が一般事業主行動計画を策定又は変更する場合は、6.及び7.を必ず実施する必要があります。
②一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務の企業は6.及び7.を実施している場合のみ記載してください。
③努力義務の企業であっても、平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、6.及び7.を必ず実施する(原則として、概ね3か月以内に公表及び労働者への周知を行う)必要があります。

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
 変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第三面）

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超過して労働させない制度
		カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		キ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
	シ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 (概要を記載すること)	
	その他		
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
		イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ	短時間正社員制度の導入の促進
		エ	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
		オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 (概要を記載すること)
	2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
		(2)	地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
(3)		子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施	
(4)		労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
(5)		若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
その他		(概要を記載すること)	

雇用環境の整備に関する取組です。
 認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。
 これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

☆一般事業主行動計画に盛り込む目標例☆

●行動計画に盛り込む目標としては、例えば、以下に掲げるようなものが考えられます。

行動計画策定指針「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項より」

1

雇用環境の整備に関する項目

1 職業生活と家庭生活の両立支援の整備

主に育児をしている従業員を対象とする取組み

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、短時間勤務制度の実施など、従業員が育児時間を確保できるようにするための措置の実施
- 育児などによる退職者についての再雇用特別措置の実施 等

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない従業員も含めて対象とする取組み

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の制度整備
- テレワーク(ITを利用した在宅勤務、直行直帰勤務など)の導入 等

2

その他の次世代育成支援対策に関する項目

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組み

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ(学生の就業体験)やトライアル雇用(ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと)等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 等



1. 目標は1つでも、いくつ設定してもよく、上記以外の項目でも構いません。自社の実情に合わせて自由に設定できます。
2. 認定を希望する場合は、「1.雇用環境の整備に関する項目」にあるような項目を少なくとも1つ、一般事業主行動計画の目標に盛り込む必要があります。

☆行動計画に記載する目標例☆

行動計画に盛り込む目標としては次のようなものが考えられます。あなたの会社の実情に即してこれらの目標例の中から適したものを選択し、あなたの会社に適した内容に変更して目標を設定してください。

この表の見方

行動計画策定を届け出るときには、各社が設定した目標が「行動計画策定指針の事項」(届出様式の裏面に記載)のどれに対応しているかが分かるよう、該当項目に○をつけることになっています。この表は、行動計画策定の届出様式における各項目に対応して目標例を掲載しています。

1. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	妊娠中の女性従業員に対して企業が配慮する事項(母性健康管理について)をパンフレットにして従業員に配布(又はイントラネットで提供)し制度(又は取組み)の周知を図る	
		職場において妊娠している人や子どもを育てている人が会社の制度を利用しやすい雰囲気づくりの研修会を毎年1回行う	
		初任の管理監督者研修において、母性保護、育児休業(男性を含めた)、休暇、超過勤務の制限等について説明し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行う	
		妊娠中や産休復帰後の女性従業員が相談(妊娠～復職等)できる窓口を設置する	
イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	子どもが生まれる男性従業員に出産予定日の2週間前に、出産直後に連続●日間の休暇を取得するよう休暇計画の作成を勧め、休暇取得を働きかける	
		子どもが生まれる男性従業員が出産直後に取得する●日間の休暇制度を年次有給休暇とは別に制度化する	
		子どもが生まれる男性従業員の出産直後の休暇取得率を○%以上とする	
ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	子が2歳(※1歳6ヶ月を超える期間であれば可)に達するまでの育児休業制度を導入する	
		育児休業を2回以上に分割して取得できる制度に変更する	
エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施	男性従業員が育児休業を取得できること、企業としてそれをむしろ奨励することを、社内報を通じて経営者のメッセージとして伝える	
		父親の育児参加、育児休業について書かれた書籍を購入し、従業員に貸し出しを行う	
		3歳未満の子を養育する男性従業員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次休暇の取得の参考例を紹介したパンフレットを作成し配付する	
		男性が育児休業を取得しやすいように、男性の育児休業に関するリーフレットを作成し従業員に配布する(又はイントラネットで提供する)	
		配偶者が働いていない、あるいは●年■月までに育児休業を取得している場合でも育児休業を取得できる制度に変更する	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
エ		●年■月までに育児休業の取得状況を、男性は1人以上、女性は80%以上にする	
		育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件について明確にする	
	(イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知	育児休業中及び復帰後の処遇に関するパンフレットを従業員に配布（又はイントラネットで提供）し、制度の周知を図る	
		休業中でも業務に支障がでないよう、あらかじめ「副主任」を定める	
	(ウ) 育児休業期間中の代替要因の確保や業務内容、業務体制の見直し	育児休業期間中の代替要員確保のために、結婚・出産退職者や定年退職者等の登録制度を設ける	
		育児休業期間中の代替要員計画を策定する	
	(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供	育児休業中の従業員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に●回実施する	
		休業終了前に休業期間中の会社状況の変化（システム上の変更等）に関して上司が説明することを義務づける	
		休業期間中に定期的に会社に関する情報提供を行う	
		休業期間中にスキルの低下を防ぐことを目的に、希望者にはIT機器を貸し出す制度を導入する	
(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	育児休業を取得した従業員が原則として原職に復帰できることを就業規則に記載する		
	育児休業取得中の業務分担の原則的なルールを決める		
オ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか1つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する	
	(イ) フレックスタイム制度	●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できるフレックスタイム制度を導入する	
	(ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度	●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できる始業・終業時刻を繰上げ・繰下げる制度を導入する	
	(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度	小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を導入する	
		従業員が自宅で育児に親しむよう上司や人事・総務部門からも呼びかけを行う	

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	事業所内託児所を設置する	
		現在ある事業所内託児所の定員を増やす	
キ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	従業員がベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の●%(上限月■万円)を支給する	
		ベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の●%(上限月■万円)を支給する制度を(一定の基準を満たした)非正規従業員にも適用する	
ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	子どもの看護のために子ども1人当たり年間10日(※6日以上あれば可)の無給の休暇制度1を導入する	
		子どもの看護のために子ども1人当たり年間5日の年次休暇制度とは別の有給休暇制度(100%有給でなくても可)を導入する	
		未消化の年休を子どもの看護などを目的に積み立てられる制度を導入する(※法定の看護休暇とは別に)	
ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度的実施	子育てをしている従業員の中で希望する従業員には勤務地を限定して働ける制度を導入する	
		子育てをしている従業員に対して転居を伴う配置転換を行おうとする場合には、本人の意思を確認し、希望しない場合には配置転換を行わないことを原則とする制度を導入する	
コ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	従業員を社宅に入居させる場合、●歳以下の子どもがいる従業員については優先的に入居させることを制度化する	
		産前産後休暇や育児休業などの制度に関するパンフレットを作成し、従業員に配布(又はイントラネットで提供)し、制度の周知を図る	
		子どもの学校行事等のための時間単位の有給休暇制度を導入する	
		子どもの入学式や卒業式に参加するための休暇制度を導入する	
サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	各種制度を広報誌に記載し労働者に周知する	
		各種制度をまとめたハンドブックを作成し、労働者に配布する	
シ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	出産や子育てを理由に退職した従業員を再雇用する制度を導入する	
		現在パートタイムで再雇用することとしている制度を、パートタイム、正社員から選択できる制度に変更する	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
その他		従業員やその家族が利用できる育児相談や支援先に関する相談窓口を設置する	
		地域の育児支援に関する情報をパンフレットにして従業員に配布(又はイントラネットで提供)する	
		社内の育児経験者による仕事と育児の両立のための交流会を年〇回開催する	
		現在、両立指標で「両立支援(休業)」分野が××点であるものを△△年■月までに〇〇点に上げる	
		現在、両立指標で「両立支援(勤務時間短縮等)」分野(他の分野でも可)が××点あるものを△△年■月までに〇〇点に上げる	
		△△年■月までに、仕事と子育ての両立支援に関する管理職研修回を〇回開催する	
		子育てのための在宅勤務制度を導入する	
		子育て経験があり、他の従業員の子育てを支援する「子育てアドバイザー(男女不問)」を設ける	

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
ア	所定外労働の削減のための措置の実施	週1回●曜日をノー残業デーとして設定する	
		毎月第●週をノー残業ウィークとして設定する	
		●●年▲月までに年次有給休暇制度を促進するための管理職研修会(実態調査、キャンペーン、従業員検討会など)を■回開催する	
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	管理者は超過勤務や休日出勤が続くなど業務が繁忙な従業員に対して、●曜日の午前中は半日休暇をとるよう勧めるようにする	
		休暇取得を促進するため、2ヶ月ごとの休暇計画表を配布する	
		〇〇年■月までに有給休暇の取得日数を1人最低●日以上とする	
ウ	短時間正社員制度の導入の促進	超過勤務や休日出勤が続くなど業務が繁忙な部署に短時間正社員制度の導入をする	
エ	在宅勤務等の場所・時間にとられない働き方の導入	子どもが●歳まで週1日の在宅勤務制度を導入する	
オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	男女の役割分業意識を是正するための啓発資料をパンフレットにして従業員に配布する(又はイントラネットで提供する)	
		女性の職域拡大に対する検討ワーキング委員会を月1回開催する	
その他		〇〇年▲月までに従業員へ働き方のニーズ(満足度)調査を1回以上行う	

2. 1. 以外の次世代育成支援対策に関する事項

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	(小売業などの場合) 来客用の男性用トイレに乳児のおむつ交換ベッドを設置する	
		子どもを連れて人が気兼ねなく来場できるよう、親切、丁寧な対応等をするよう従業員への指導を適宜行う	
		来客用の託児施設を設置する(又は拡大する)	
		来客用の施設を子ども連れの人安心して利用できるように、ベビーカーの通行に支障のない通路幅の確保や段差の解消、子どもの手の届く場所にある用具の撤去、自動扉の安全対策を施す、などを行う	
		(小売業などの場合) 乳幼児連れの顧客に対し、店舗における問題点や不備に関しての聞き取り調査を行う	
(2)	地域においての子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	地域活動に参加するためのボランティア休暇を導入する	
		スポーツ、文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている従業員をはじめ、地域の子育て活動に意欲ある従業員のリストを作成し、積極的な参加ができるよう職場で支援する	
(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施	従業員の子どもを含めて地域の子どもの会社見学を受け入れ、NPO等と協力して行う(計画期間中に○回)	
(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	社内のシステム担当者が会社の最寄りの小学校等へ出向きIT技術の指導を年○回行う	
(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	大学生(高校生、中学生)をインターンシップ(学生の就業体験)制度で受け入れる制度を導入する	
		若年者のトライアル雇用(ハローワークから紹介された労働者を短期間、試験的に雇用する)制度を導入する	

2. 「基準適合一般事業主認定申請書」：様式第二号

☆基準適合一般事業主認定申請書 記入例☆

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

申請を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数（雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数）を記入してください。

公表方法について、該当する番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、具体的に記載してください。②を囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載してください。

労働者への周知方法について、該当する番号を○で囲み、④を囲んだ場合は、①～③以外の周知方法を記載してください。

実施した行動計画の計画期間を記入し、それが何期目の行動計画であるか記入してください。
なお、行動計画の途中で期間の変更を行った場合は、変更後の計画期間を記入してください。

平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、公表及び労働者への周知を適切に行っていることが認定要件となりますので、必ず記入してください。なお、策定・届出が努力義務の企業についても、認定を受けるためには、公表及び労働者への周知を行っていることが必要です。

平成21年3月31日までに策定又は変更し、平成21年4月1日以降変更していない一般事業主行動計画については、4.(1)、4.(2)のみ記載し、4.(3)、4.(4)は記載する必要はありません。

様式第二号（第三条関係）（第1面） 第2面 (日本工業規格A列4)

基準適合一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿 申請年月日 平成22年4月1日

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子 (印)
住 所 〒000-0000 東京都千代田区両立1-2
電 話 番 号 03-1234-5678

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

- 策定・実施した一般事業主行動計画について
 - 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成18年4月1日
 - 一般事業主行動計画策定届の届出先 東京都 労働局長
 - 計画期間 平成18年4月1日～平成22年3月31日(1期目)
- 常時雇用する労働者の数 357人(うち男性 234人、女性 123人)
- 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況(第4面に記載すること)
- 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画の公表の方法	(4) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
平成 年 月 日		① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法()
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法()

認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した日を記入してください。

一般事業主行動計画を変更した場合は、変更内容について該当する数字を○で囲んでください。

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

(A) 欄には計画期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄には計画期間内に育児休業等※をした女性労働者数をそれぞれ記入してください。(C) 欄には(B)÷(A)の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

認定申請時にすでに退職している労働者は、出産をしても、育児休業等を取得していても、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たっては分母にも分子にも含まれません。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間の休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業)に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業(育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法()
----------	---	--	---

5. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ 計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人
 (育児休業等を取得した男性労働者数が0人の常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主は、イ～ハのいずれかを記入)

ロ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数 人
 (1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)

ハ 計画期間における短時間勤務の制度の措置の具体的内容

計画期間における短時間勤務の制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ヘ 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出生した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%未満の中小事業主のみ記入)
 計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日(計画期間の末日)までの間の		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者数を記入してください。なお、認定申請時に、既に退職している労働者は、含みません。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者がいなかった場合は、イ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)ロ 計画期間における短時間勤務制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)ハ 計画期間開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者の取得期間のいずれかを記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、「計画期間+計画期間開始前の(最長)3年間」で70%以上となる期間を記入してください。
 また、(A) 欄にはその期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄にはその期間内に育児休業等※をした女性労働者数を記入し、(B)÷(A)の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

4歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」の実施の有無(有が1つ以上必要)について、該当するものに○をつけてください。

様式第二号(第三条関係)(第3面)

6. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

実施している措置(3歳から小学校就学前の子を育てる労働者が対象となるものに限る。)	実施の有無
ア 育児休業の制度に準ずる制度	有・ <input type="radio"/> 無
イ 短時間勤務の制度	<input checked="" type="radio"/> 有・無
ウ フレックスタイム制度	有・ <input type="radio"/> 無
エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・ <input type="radio"/> 無
オ 所定労働時間を超えて労働させない制度	<input checked="" type="radio"/> 有・無
カ 事業所内託児施設の設置運営	<input checked="" type="radio"/> 有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・ <input type="radio"/> 無

7. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	<input checked="" type="radio"/> 有・無	週に2日、ノー残業デーを実施している。
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・ <input type="radio"/> 無	
ウ ア及びイ以外の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	有・ <input type="radio"/> 無	

(注) 次の①から⑦の書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(自社のホームページの画面を印刷した書類等)であってその日付けがわかるもの
- ④ 育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑤ 5.(1)イ又はロのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得又は短時間勤務制度の措置の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑥ 6.及び7.の実施状況を明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ⑦ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施の有無について、該当するもの(有が1つ以上必要)に○をつけてください。
「有」の場合は、その内容を「措置の内容」欄に記入してください。

認定の申請の際には、この様式に①⑤⑦の書類を添付して、都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第4面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況
<p>1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得率・・・10%以上 ・ 女性の育児休業取得率・・・80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得率・・・15% (育児休業取得者3人/配偶者が出産した労働者20人×100=15) ・ 女性の育児休業取得率・・・81% (育児休業取得者9人/出産した労働者11人×100=81)
<p>2 平成22年4月までに、小学校に入学するまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。</p>	<p>平成22年1月1日に導入した。</p>
<p>3 平成22年4月までに、週に1日実施しているノー残業デーを週に2回に拡充する。</p>	<p>平成22年1月1日から実施した。</p>
<p>4 平成22年4月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。</p>	<p>平成22年1月1日に創設した。</p>

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。

VI 国等の支援制度一覧

支給機関:都道府県労働局

中小企業子育て支援助成金

育児休業取得者が初めて出た中小企業事業主(労働者数100人以下)に助成金を支給する。(平成18年度から6年間の特別措置)。

(1) 支給要件

中小企業事業主において、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、労働者が子の出生後6か月以上育児休業を取得し、職場復帰後1年以上継続して雇用された場合

(2) 支給額

上記対象者が初めて出た場合に、5人目まで次の額を支給する。

1人目	100万円(定額)
2人目から5人目まで	80万円(定額)

支給機関:都道府県労働局

事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成する。

	助成率等	助成限度額		
①設置費	2分の1(中小企業:3分の2)	2,300万円		
②増築費	2分の1	増築	1,150万円 (5人以上の定員増を伴う増築、体調不調児のための安静室等の整備)	
		建替え	2,300万円 (5人以上の定員増を伴う建替え)	
③運営費	(大企業) 1年目~5年目 2分の1 6年目~10年目 3分の1		1年目~5年目	6年目~10年目及び ^(※1)
		通常型	規模に応じ 最高699万6千円	規模に応じ 最高466万4千円
		時間延長型	規模に応じ 最高951万6千円	規模に応じ 最高634万4千円
		深夜延長型	規模に応じ 最高1,014万6千円	規模に応じ 最高676万4千円
		体調不調児対応型	上記それぞれの型の運営に係る額 +165万円	上記それぞれの型の運営に係る額 +110万円
④保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円		

(※1) 両立支援レベルアップ助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)の運営費を受給し、受給期間(5年間)を経過した事業主等又は事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等の場合

支給機関：(財)21世紀職業財団

両立支援レベルアップ助成金

代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

	支給対象労働者1人当たり
①最初に要件を満たした育児休業取得者(支給対象労働者)が生じた場合	中小企業50万円〔40万円〕 大企業40万円〔30万円〕
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合 (最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで)	中小企業15万円 大企業10万円

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた事業主の場合

	支給対象労働者1人当たり
支給対象労働者が生じた場合 (平成12年4月1日以降、最初に支給対象労働者が生じた日の翌日以降5年間、1事業所当たり1年度10人まで)	中小企業15万円 大企業10万円

※〔 〕内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合

子育て期の短時間勤務支援コース

子育て期の短時間勤務制度の利用者が初めて出た場合、事業主に支給。

(1) 小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度があり、利用者が出た場合。

企業規模	1人目	2人目以降※
100人以下企業	100万円	80万円
101～300人企業	50万円	40万円
301人以上企業	40万円	10万円

※5年間、1企業当たり延べ10人まで(100人以下企業は5人まで)

(2) 3歳までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度があり、利用者が出た場合。

常用労働者数	1人目	2人目以降※
100人以下企業	100万円	80万円

※5年間、1企業当たり延べ5人まで

育児・介護費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。

助成率	中小企業	育児:4分の3 介護:2分の1
	大企業	育児・介護とも3分の1

支給は、1事業所当たり5年間。年間限度額は、1人当たり30万円(中小企業は40万円)、かつ1事業所当たり360万円(中小企業は480万円)

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成。

支給額 (1事業主につき)	中小企業	40万円〔30万円〕
	大企業	30万円〔20万円〕

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体に支給。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習
③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額 (1事業所当たり100人まで)	中小企業	21万円
	大企業	16万円

②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、③職場復帰直前講習の支給が優先。

VII

相談・お問い合わせ先

1. 次世代育成支援対策推進センター一覧

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	電話番号
北海道	北海道商工会連合会	北海道札幌市中央区北一条西七丁目一番地	011-251-0102
	北海道中小企業団体中央会	北海道札幌市中央区北一条西七丁目一番地	011-231-1919
青森	社団法人青森県経営者協会	青森県青森市橋本二丁目二番十七号	017-734-2531
岩手	岩手県商工会連合会	岩手県盛岡市盛岡駅西通一丁目三番八号	019-622-4165
	岩手県中小企業団体中央会	岩手県盛岡市内丸十四番八号	019-624-1363
宮城	仙台商工会議所	宮城県仙台市青葉区本町二丁目十六番十二号	022-265-8182
	宮城県中小企業団体中央会	宮城県仙台市青葉区上杉一丁目十四番二号	022-222-5560
秋田	社団法人秋田県経営者協会	秋田県秋田市旭北錦町一番四十七号	018-864-0812
	秋田県中小企業団体中央会	秋田県秋田市旭北錦町一番四十七号	018-863-8701
山形	山形県中小企業団体中央会	山形県山形市城南町一丁目一番一号	023-647-0360
福島	福島県中小企業団体中央会	福島県福島市三河南町一番二十号	024-536-1261
茨城	茨城県中小企業団体中央会	茨城県水戸市桜川二丁目二番三十五号	029-224-8030
栃木	社団法人栃木県経営者協会	栃木県宇都宮市本町十二番十一号	028-622-3059
	栃木県中小企業団体中央会	栃木県宇都宮市中央三丁目一番四号	028-635-2300
群馬	社団法人群馬県経営者協会	群馬県前橋市大手町三丁目三番一号	027-234-2770
埼玉	埼玉県中小企業団体中央会	埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目七番地五	048-641-1315
	社団法人埼玉県商工会議所連合会	埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目七番地五	048-647-4115
千葉	千葉県中小企業団体中央会	千葉県千葉市中央区千葉港四番二号	043-306-3282
	社団法人千葉県経営者協会	千葉県千葉市中央区千葉港四番三号	043-246-1158
東京	社団法人中央労働基準協会	東京都千代田区二番町九番地の八	03-3263-5060
	社団法人三田労働基準協会	東京都港区芝四丁目四番五号	03-3451-0901
	全国中小企業団体中央会	東京都中央区新川一丁目二十六番十九号	03-3523-4903
	東京経営者協会	東京都千代田区大手町一丁目三番二号	03-3213-4700
	東京商工会議所	東京都千代田区丸の内三丁目二番二号	03-3283-7631
神奈川	社団法人神奈川県経営者協会	神奈川県横浜市中区山下町二番地	045-671-7060
	神奈川県中小企業団体中央会	神奈川県横浜市中区尾上町五丁目八十番地	045-633-5134
新潟	社団法人新潟県経営者協会	新潟県新潟市中央区川岸町一丁目四十七番地三	025-267-2311
	新潟県中小企業団体中央会	新潟県新潟市中央区川岸町一丁目四十七番地一	025-267-1100
富山	社団法人富山県経営者協会	富山県富山市総曲輪二丁目一番三号	076-421-9588
石川	社団法人石川県経営者協会	石川県金沢市尾山町九番十三号	076-232-3030
福井	福井県経営者協会	福井県福井市大手三丁目七番一号	0776-22-3119
	福井県中小企業団体中央会	福井県福井市大手三丁目七番一号	0776-23-3042
山梨	山梨県経営者協会	山梨県甲府市中央四丁目十二番二十一号	055-233-0271
	山梨県中小企業団体中央会	山梨県甲府市飯田二丁目二番地一号	055-237-3215
長野	社団法人長野県経営者協会	長野県長野市県町五百八十四番地	026-235-3522
	長野県中小企業団体中央会	長野県長野市中御所字岡田百三十一番地十	026-228-1171
岐阜	社団法人岐阜県経営者協会	岐阜県岐阜市神田町二丁目二番地	058-266-1151
	岐阜県中小企業団体中央会	岐阜県岐阜市藪田南五丁目十四番五十三号	058-277-1100
	岐阜県農業協同組合中央会	岐阜県岐阜市宇佐南四丁目一三番一号	058-276-5620
静岡	社団法人静岡県経営者協会	静岡県静岡市葵区追手町十番三百三号	054-252-4325
	静岡県中小企業団体中央会	静岡県静岡市葵区追手町四十四番一号	054-254-1511

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	電話番号
愛知	愛知県経営者協会	愛知県名古屋市中区栄二丁目十番十九号	052-221-1931
	愛知県中小企業団体中央会	愛知県名古屋市中区丸の内二丁目四番七号	052-229-0044
三重	三重県経営者協会	三重県津市丸之内養正町四番一号	059-228-3557
	亀山商工会議所	三重県亀山市東御幸町三十九番八号	0595-82-1331
	三重県中小企業団体中央会	三重県津市栄町一丁目八百九十一番地	059-228-5195
滋賀	社団法人滋賀経済産業協会	滋賀県大津市打出浜二番一号	077-526-3575
京都	京都経営者協会	京都府京都市下京区塩小路通烏丸西入東塩小路町六百十四番地	075-361-8406
	京都府中小企業団体中央会	京都府京都市右京区西院東中水町十七番地	075-314-7131
大阪	堺経営者協会	大阪府堺市堺区中安井町三丁目二番十三号	072-226-2611
	東大阪経営者協会	大阪府東大阪市小阪三丁目四番	06-6789-0032
	大阪府中小企業団体中央会	大阪府大阪市中央区本町橋二番五号	06-6947-4372
兵庫	尼崎経営者協会	兵庫県尼崎市昭和通三丁目九十六番地	06-6411-4281
	姫路経営者協会	兵庫県姫路市下寺町四十三番地	079-288-1011
	兵庫県経営者協会	兵庫県神戸市中央区明石町三十二番地	078-321-0051
	兵庫県中小企業団体中央会	兵庫県神戸市中央区下山手通四丁目十六番三号	078-331-2045
奈良	奈良県経営者協会	奈良県奈良市登大路町三十六番地二	0742-26-2001
	社団法人橿原市経済倶楽部	奈良県橿原市久米町六百五十二番二号	0744-28-4410
和歌山	和歌山県経営者協会	和歌山県和歌山市西汀丁二十六番地	073-431-7376
鳥取	社団法人鳥取県経営者協会	鳥取県鳥取市本町三丁目二百一番地	0857-22-8424
	鳥取県中小企業団体中央会	鳥取県鳥取市富安一丁目九十六番地	0857-26-6671
島根	社団法人島根県経営者協会	島根県松江市母衣町五十五番地四	0852-21-4925
	島根県中小企業団体中央会	島根県松江市母衣町五十五番地四	0852-21-4809
岡山	岡山県経営者協会	岡山県岡山市北区田町一丁目三番一号	086-225-3988
	岡山県中小企業団体中央会	岡山県岡山市北区弓之町四丁目十九番二百二号	086-224-2245
広島	広島県経営者協会	広島県広島市中区基町五番四十四号	082-221-6844
	広島県中小企業団体中央会	広島県広島市中区基町五番四十四号	082-228-0926
	広島県商工会連合会	広島県広島市中区大手町三丁目三番二十七号	082-247-0221
	福山商工会議所	広島県福山市西町二丁目十番一号	084-921-2345
	呉商工会議所	広島県呉市宝町一番十号	0823-21-0151
山口	山口県経営者協会	山口県山口市中央五丁目二番三十一号	083-922-0888
	山口県中小企業団体中央会	山口県山口市中央四丁目五番十六号	083-922-2606
徳島	徳島商工会議所	徳島県徳島市西新町二丁目五番地	088-653-3211
	徳島県中小企業団体中央会	徳島県徳島市西新町二丁目五番地	088-654-4431
香川	香川県中小企業団体中央会	香川県高松市福岡町二丁目二番二号	087-851-8311
愛媛	愛媛県経営者協会	愛媛県松山市大手町二丁目五番七号	089-921-6767
高知	高知県経営者協会	高知県高知市本町四丁目一番十六号	088-872-5181
	高知商工会議所	高知県高知市本町一丁目六番二十四号	088-875-1177
福岡	福岡県経営者協会	福岡県福岡市中央区大手門二丁目一番十号	092-715-0562
	福岡県中小企業団体中央会	福岡県福岡市博多区吉塚本町九番十五号	092-622-8780
佐賀	佐賀県経営者協会	佐賀県佐賀市与賀町二番十一号	0952-23-7191
	佐賀県中小企業団体中央会	佐賀県佐賀市松原一丁目二番三十五号	0952-23-4598
長崎	長崎県中小企業団体中央会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-826-3201
	長崎県経営者協会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-822-0245
熊本	熊本県経営者協会	熊本県熊本市下通一丁目七番十九号	096-352-0419
	熊本県中小企業団体中央会	熊本県熊本市安政町三番十三号	096-325-3255
大分	大分県経営者協会	大分県大分市中央町二丁目九番二十七号	097-532-4745
	大分県中小企業団体中央会	大分県大分市金池町三丁目一番六十四号	097-536-6331
宮崎	宮崎県経営者協会	宮崎県宮崎市橘通東一丁目八番十一号	0985-22-4667
	宮崎県商工会議所連合会	宮崎県宮崎市橘通東一丁目八番十一号	0985-22-2161
	宮崎県中小企業団体中央会	宮崎県宮崎市松橋二丁目四番三十一号	0985-24-4278
鹿児島	鹿児島県中小企業団体中央会	鹿児島県鹿児島市名山町九番一号	099-222-9258
	鹿児島県経営者協会	鹿児島県鹿児島市名山町一番三号	099-222-3489
沖縄	沖縄県中小企業団体中央会	沖縄県那覇市小禄千八百三十一番一号	098-859-6120
	社団法人沖縄県経営者協会	沖縄県那覇市小禄千八百三十一番一号	098-859-6151

2. 都道府県労働局雇用均等室一覧



都道府県	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階	058-263-1220	058-263-1707
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階	098-868-4380	098-869-7914

VIII

マニュアル作成委員会名簿

平成21年度一般事業主行動計画策定等支援事業 中小企業認定取得マニュアル作成委員会委員名簿

(順不同・敬称略)

永野 仁

明治大学政治経済学部経済学科教授

内藤 恵

慶應義塾大学法学部教授

長谷川 真理

財団法人日本生産性本部社会労働部課長

川上 文男

社会保険労務士

佐藤 容右

特定社会保険労務士

竹野 茂

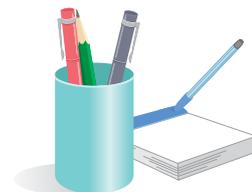
株式会社第一印刷所総務部次長

石井 敏雄

東京都中小企業団体中央会調査役

丸田 守夫

鹿児島県中小企業団体中央会





平成22年3月



全国中小企業団体中央会