



各団体長 殿

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働行政の推進につきましては、平素よりご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、基準に適合する一般事業主の認定が平成19年4月から開始されたところですが、この度、平成23年7月末現在の認定状況等を別添のとおり取りまとめ、本日公表いたしましたので、情報提供させていただきます。

つきましては、傘下企業の次世代育成支援対策の推進にご活用いただきますとともに、特に中小企業における認定取得が進むよう、次世代法のより一層の周知啓発にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

平成23年9月5日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
職業家庭両立課長

報道関係者 各位

平成 23 年 9 月 5 日  
雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課  
課長 成田 裕紀  
育児・介護休業推進室長 奥村 伸人  
室長 補佐 溝田 景子

代表電話 03-5253-1111(内線 7862, 7864)  
夜間直通 03-3595-3275

# ～「くるみん」のいる会社は働く人の子育てをサポートしています～ 次世代法の認定企業が 1,000 社を突破しました (平成 23 年 7 月末現在)

厚生労働省では、このほど、「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」)に基づく「子育てサポート企業」の認定状況と、「一般事業主行動計画策定届」の届出状況についてまとめましたので、公表します(いずれも平成 23 年 7 月末現在)。

全国の認定企業は 1,000 社を超え、1,121 社に達しました(平成 22 年 6 月末時点では 920 社)。

また、「一般事業主行動計画策定届」の届出数は 65,321 社でした。うち、労働者「301 人以上」の企業は 14,021 社(同 12,088 社)、「101 人以上 300 人未満」では 27,515 社(同 3,358 社)で、平成 23 年度から新たに策定が義務付けられた「101 人以上 300 人未満」の企業での届出が大幅に増加しました。

次世代法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。厚生労働省では、同法に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業を平成 19 年から「子育てサポート企業」として認定しています。

また「一般事業主行動計画」とは、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての、計画期間、目標、目標達成のための対策を定めるものです。計画を策定した企業は、「一般事業主行動計画策定届」を都道府県労働局に届け出ることになっています。

# 1 認定状況

## (1) 認定企業数

**認定企業は 1,121 社**

**うち労働者数 300 人以下の企業は 186 社**



次世代認定マーク

(愛称：くるみん)

全国の認定企業は、平成 23 年 7 月末現在で 1,121 社に達しました。

認定企業のうち、労働者数が 300 人以下の中小企業の認定企業数は、186 社となり、認定企業数に占める割合も 16.6%と過去最高となっています（別添 1、3）。

認定が 2 回目以上の企業数は 264 社となり、認定企業数に占める割合は 23.6%に上っています。

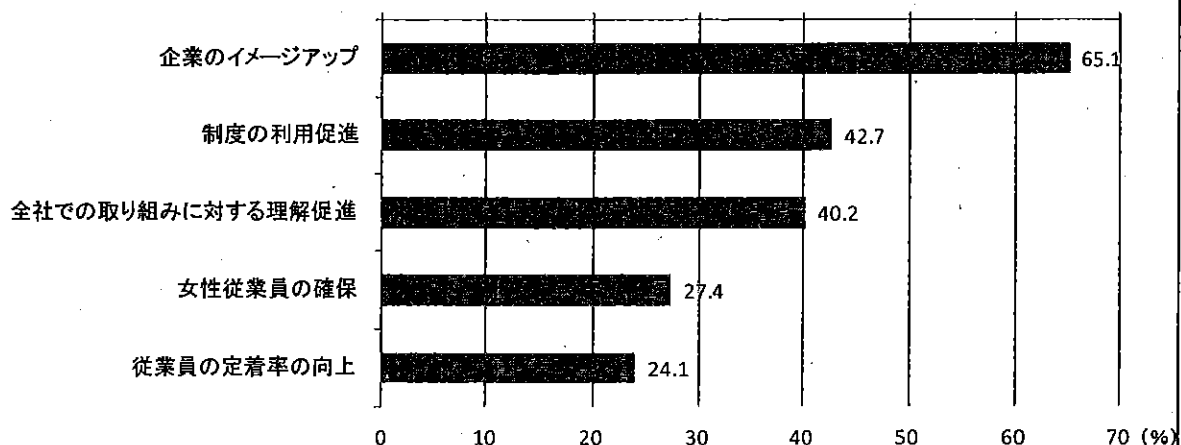
(注) 認定を 2 回以上受けた企業も、1 社としてカウントしています。

## (2) 認定のメリット

**平成 23 年度から税制優遇制度が設けられました**

認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、求人広告等に表示し、子育てサポート企業であることを PR することができます。また、「平成 22 年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」によると、認定企業の 65.1%が企業のイメージアップ効果があったと回答しています。

認定を受けたことによる効果（n=241、複数回答）



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「平成 22 年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」平成 23 年 3 月

さらに、平成 23 年度からは、雇用促進税制の一環として、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の 32%の割増償却ができるとする税制優遇制度が設けられました。

### (3) 認定企業の取組事例

## 仕事と家庭との両立支援は、会社にとっても大きな メリットをもたらします

平成22年7月1日から平成23年7月31日までに認定を受けた企業のうち、7社の取組事例を紹介します（別添2（原稿は各企業で作成））。

日東ベスト株式会社からは、「卒園児がやがて立派に成長し、優秀な社員としてわが社に入社してくる例も少なくない」とのコメントが寄せられたほか、株式会社長崎新聞社からは「仕事と生活の調和を目指す社員の人生設計そのものが、効率的時間配分の源泉となり、生き生きとした職場づくりにつながっている」とのコメントが寄せられており、仕事と家庭との両立支援への取組が、企業にとっても大きなメリットをもたらすものであると認識されています。

なお、全国の都道府県労働局のホームページでは、各局の認定企業名を閲覧できるほか、各企業の取組の詳細は、「両立支援のひろば」からも確認できます。

【次世代育成支援対策推進法について】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

【各都道府県労働局ホームページアドレス】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>

【両立支援のひろば】

<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

※「両立支援のひろば」では、各社の一般事業主行動計画が閲覧できるほか、企業が両立支援に関する自社の取組状況をチェックする両立診断サイト、事業主及び労働者向けのお役立ち情報などがご覧になれます。

## 2 一般事業主行動計画策定届の届出状況

**301人以上企業では95.8%**

**101人以上300人以下企業では85.6%**

次世代法により、事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および労働者への周知が義務または努力義務となっています。

平成23年4月から、「一般事業主行動計画」の策定等の義務が、労働者数301人以上の企業から101人以上の企業へと拡大しました。平成23年7月末現在の届出状況は、下記の通りです。都道府県労働局では、引き続き、未届企業への相談援助や指導を行っていきます。

企業規模	届出数	企業総数※	届出率(届出数/企業総数)
301人以上企業	14,021	14,633	95.8%
101人以上300人以下企業	27,515	32,158	85.6%
100人以下企業	23,785	—	—
合計	65,321	—	—

※厚生労働省調べ

**【添付資料】**

別添 1 : 認定企業数の推移

別添 2 : 認定企業の取組事例（原稿は各企業で作成）

- ・ 日東ベスト株式会社（山形県）
- ・ 晋豊建設株式会社（栃木県）
- ・ 生活協同組合パルシステム山梨（山梨県）
- ・ 株式会社百五銀行（三重県）
- ・ 財団法人操風会 岡山旭東病院（岡山県）
- ・ 日本食研ホールディングス株式会社（愛媛県）
- ・ 株式会社長崎新聞社（長崎県）

別添 3 : 次世代法に基づく認定企業一覧（平成 22 年 7 月から 23 年 7 月末）

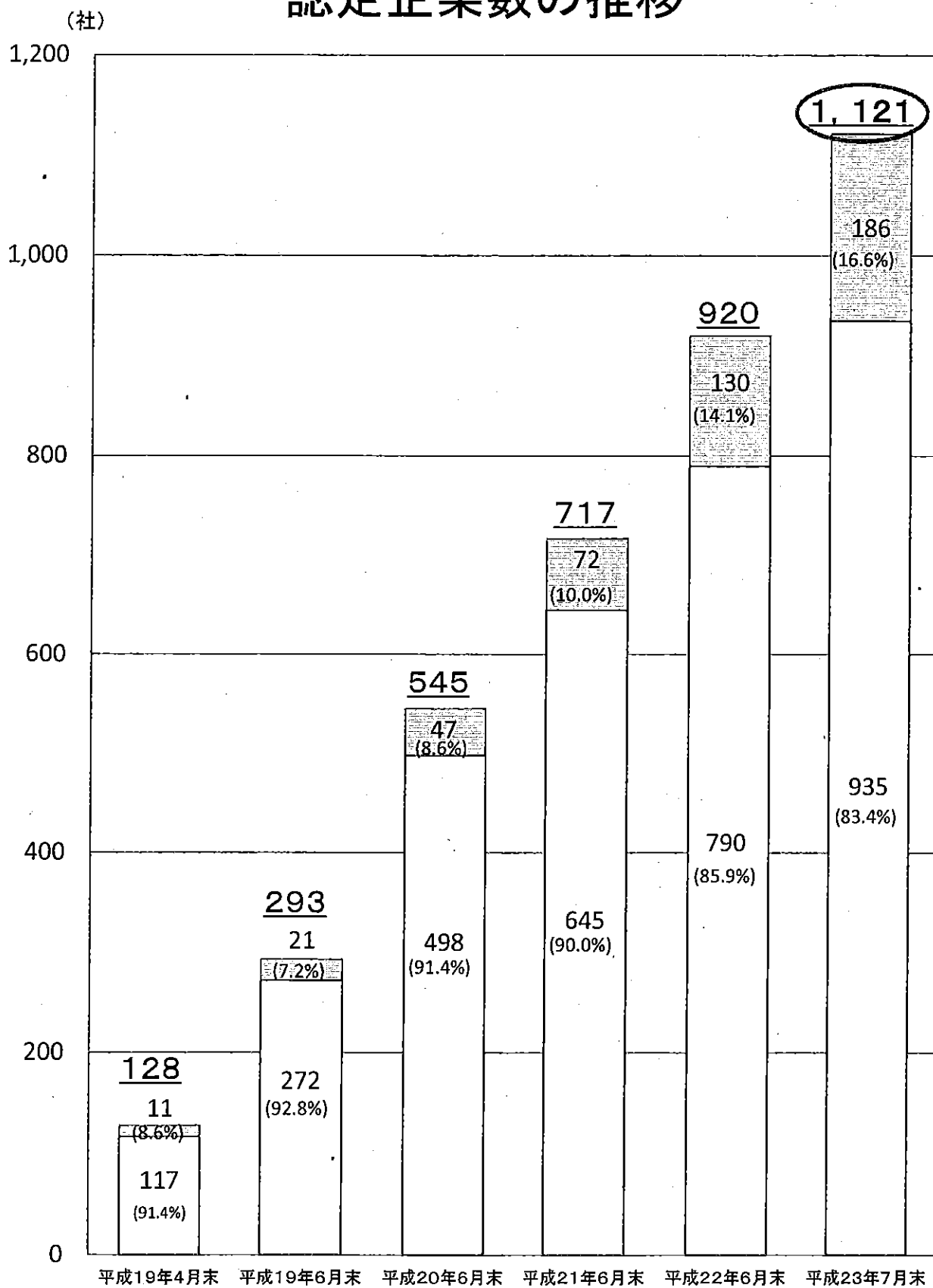
別添 4 : 一般事業主行動計画の届出数の推移

別添 5 : 都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

参考 1 : 次世代育成支援対策推進法（抄）

参考 2 : 認定基準

## 認定企業数の推移



□ 301人以上規模企業 □ 300人以下規模企業

※ 認定を2回以上受けた企業も、1社としてカウントしている。

# 日東ベスト株式会社



- 所在地 山形県
- 業種 食品製造業
- 従業員数 1,465人(男性685人、女性780人)

## 両立支援の取組

仕事と生活を両立し、性別や年齢に関係なく誰もがイキイキと働ける自然な企業風土は、時代や価値観の変化に対応する力であり、会社の永続と繁栄の源であると考えています。

主な取組み内容は以下の通りです。

- ★事業所内保育園の運営(山形県内に2ヶ所の託児施設)
- ★3歳まで取得可能な育児休業と小学校就学前まで取得可能な短時間勤務
- ★育児を事由とした退職者の再雇用制度(最長離職期間は10年間)
- ★男性の育児参加促進として、妻分娩時に2日間の特別有給休暇を付与
- ★奨学育英資金の貸与および助成(日東食品教育振興基金の設立)



本社



事業所内保育園

### 育児休業取得者からの一言

営業管理部 北野 大樹 氏  
取得期間:1年6か月

私が育児休業を取得したのは、子供が1歳の誕生日からです。

子供が生まれてから今まで、“大変”と思ったことはありません。でも、“つらいとか苦しい”と思ったことは全くありません。なぜなら、日々成長していく子供との“楽しい時間”を一緒に過ごしているからです。最近では“楽しい”に加えて、『〇〇ができたね』などと、子供にも私にも“嬉しい”事が増えてきました。育児休業中に思ったことは、常に親も子供と共に学び、成長しなければならないということです。



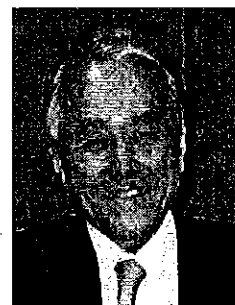
### トップから一言

代表取締役社長 内田 淳氏

主な取組みの中でも、昭和44年に開園した事業所内保育園は我が社の誇りであり宝です。同じ敷地内に子供と親がいることは、お互いにとっても安心できます。親は仕事に専念でき、子供はのびのびと動き回れるということです。

そして卒園児がやがて立派に成長し、優秀な社員として我が社に入社してくる例も少なくないのです。

ひとつひとつの取組みが職場環境を豊かにし、業務改革の促進と企業体質の強化を生み、やがては従業員の理想を実現することにつながると考えています。



私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備と維持向上を行い、次世代育成支援について地域に貢献する企業であり続けるため、次のような行動計画を策定する。

### 1 計画期間

平成20年4月1日から平成23年3月31日

### 2 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 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。

男性 取得者を1名以上にする。

女性 取得率を80%以上にする。

＜目標達成のための対策＞

平成20年4月～ 休業者へ対する職場復帰プログラムの情報提供を充実させる。

平成20年9月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、労務担当者を対象とした研修の実施

平成20年10月 男性の育児参加計画書を社内広報誌を活用して周知、啓蒙する。

目標2 計画期間内に3歳から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。

＜目標達成のための対策＞

平成20年4月 該当者及び具体的なニーズの調査

平成20年6月～ 制度の詳細に関する検討開始

平成22年4月 制度導入

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目標1 所定外労働時間が45時間/月を超える従業員の比率を月平均3%以下とする。なお、やむなく超えた従業員へは健康相談を実施し、健康障害を防止する。

＜目標達成のための対策＞

平成20年5月 所定外労働の原因分析(過去の推移及び業務内容など)について分析調査を行う。

平成20年7月 所定外労働時間削減案の検討と実施

平成20年9月～ 社内広報誌などを活用した意識改革、啓発の実施

【その他の次世代育成支援対策】

目標1 次世代を担う中学・高校・大学生のインターンシップ及び職場体験学習受入を計画期間内に以下の水準以上とする。

受入れ校 年間15校以上

受入れ人数 年間30名以上

＜目標達成のための対策＞

平成20年4月 労働局などが実施している「インターンシップ受入事業所」への登録

平成20年4月～ 学校及び関連団体との情報交換会への参加

平成20年6月 従業員に対し、当社でも職場体験学習受入れが可能であることの通知

## 2 行動計画期間中の育児休業取得者数

男性1名 女性39名

## 3 認定マークの活用事例

公式ホームページ、採用関係資料、IR・投資家情報資料への掲載、  
名刺への印刷

私たちは、子育てサポート企業です。



# 晋豊建設株式会社



■所在地 栃木県 ■業種 建設業

■従業員数 29人(男性26人、女性3人)

## 両立支援の取組

この取組みを始める上で我々が最も頭を悩ませたのは、「実施可能な計画」でした。当り前のことの様ですが、当社は社員数が少ない中小企業であること、建設現場が勤務地となる移動産業であること等の特徴から、これは非常に難しい課題でした。おかげさまで、当社の取組みが評価され、建設業としては北関東3県で初めて、100人未満の企業では栃木県内初の認定と、大変名誉なことと喜んでおります。今後も、更なる社員の生活向上を考え、取組んでゆきたいと思っております。

### 認定を受けた取組内容

①小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる短時間勤務制度の導入

②年次有給休暇の取得促進

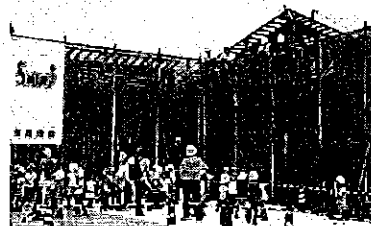
### 現在計画している取組内容

①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

②県内の高校・大学のインターシップの受入を年に1回以上実施する



高校生のインターシップの様子



保育園の子どもたちに建設中の建物を案内

## 育児休業取得者からの一言

建築部 助川 誠一 氏

取得期間 育児休業 7日間

短時間勤務 24日間

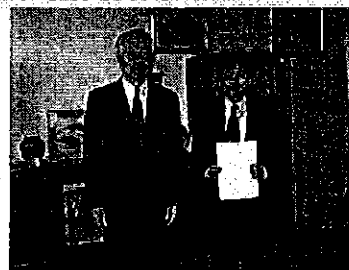
育児休業取得をする事となったのは、第三子の出産予定に対し、二児の対応に不安があった為です。授業終了後、迎えが必要な学校に通っていて、業務中に毎日の迎えに行くことが困難ですし、また両親は、父が自宅介護4で母が介護している状況です。そこで、上司に相談したところ、育児休業・短時間勤務制度が適用できるとの事で取得致しました。制度を利用した事で、家族の絆が深まり、親子共々貴重な経験となりました。



## トップから一言

代表取締役 阿久津 信一 氏

3年程前社長に就任し、社員就業規則の全面的見直し整備を行う中で、両立支援の取組みを始めました。現在子育て中の若い社員は核家族や共働きが多く、当然、子供に掛かる時間も労力も父親の負担する割合は高くなっていると思います。私自身も四児の父であり、日ごろ子育ての大変さは身をもって感じているところです。しかしながら、子育ては母親がという慣習も当然残っており、子供の為に休暇を取り辛いと感じているのも確かだと思っております。会社が規則として制度化することで徐々に改善してゆくことで、公私ともに充実した生活を送ってもらうことは会社としても大きなメリットを生むものと期待しております。



認定証授与式にて

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

### 1 計画期間

平成20年11月1日から平成22年10月31日

### 2 内容

目標 小学校就学前の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を計画期間内に導入する。

#### <対策>

平成21年3月	社内会議での検討開始、情報収集
平成22年4月	就業規則を改正し、社員に周知する
平成22年5月	制度に関する資料を作成し、社員に配布する

目標 計画期間内に、年次有給休暇の取得促進を図るための措置を講ずる。

#### <対策>

平成21年3月	社内会議での検討開始
平成22年4月	就業規則を改正し、社員に周知する
平成22年5月	ポスター等を作成し、社員に周知する

## 2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名 女性 1名

## 3 認定マークの活用事例

公式ホームページ、会社案内、パンフレットへの掲載  
名刺への印刷

# 生活協同組合 パルシステム山梨



■所在地 山梨県 ■業種 小売業  
■従業員数 177人(男性83人、女性94人)

## 両立支援の取組



地域住民が参加できる  
子育て広場を開設



一般事業主行動計画を策定し2009年～2011年の約2年間取り組んできました。その結果2011年度6月にくるみんマークを取得できたことは大変うれしく思っています。山梨県内での取得はまだ9企業ということで、地域のモデル企業となれるようさらに働きやすい、子育てしやすい職場づくりを目指し、取り組んでいきたいと思ひます。

- ・職員の子供の預かり保育サービス「子育てハッピー応援団」制度を導入。
- ・育児休業取得を希望した職員が取得しやすい環境の整備を行い、過去2年間の実績は女性職員100%、男性職員50%が取得。女性の継続就業と男性の育児参加を促進しました。
- ・妊娠中および産後1年を経過しない女性の健康の確保を目的とした「母性健康管理基準」を制定。
- ・1日単位で取得することしかできなかった有給休暇を午前・午後の半日単位で取得できる半休制度の導入。

## 育児休業取得者からの一言

パルシステム山梨いちのみやセンター  
供給リーダー 杉山 誠 氏  
取得期間: 1週間



今年2人目の子どもの出産があり、育児休業を取得しました。取得している同僚も多く、申請しやすい職場環境なので、気兼ねなく取得できました。

1週間ではありましたが、上の子の幼稚園の送迎や、下の子のオムツ替え、家事の手伝いなど存分にできて、奥さんにはとても感謝されました。

1人目の出産の時にはこの制度が無かったので、子どもとの濃密な時間を持って、一層ありがたく感じました。同年代の同僚にも積極的に取得を勧めています。

## トップから一言

専務理事 志村 宏司 氏

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育てを両立し、元気でいきいきとその能力を発揮できるよう、職場全体で働きやすい環境づくりに取り組んできました。

私たちの職場では様々な規程類を整備し、幹部職員を皮切りに、各事業において学習会を開催するなど、子育てへの理解と職場の雰囲気づくりに取り組んでいます。

その結果、以前に比べ男性職員の育児休業取得率も向上しています。

また、職員の子供を職場で保育する「子育てハッピー応援団」制度を立ち上げました。

縁あって仲間となった訳ですから、お互いに理解し合い、協力し合い、また元気に職場に復帰できるよう、これからも取り組みを推進して行きたいと思ひます。

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

### 1 計画期間

平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

### 2 内容

目標1:平成21年4月から職員の子供の預かり保育サービスの検討を行い、平成21年6月までに導入します。

#### <対策>

平成21年4月～「子育てハッピー応援団」制度の検討

平成21年6月～「子育てハッピー応援団」制度を導入、職員への周知

目標2:育児休業取得を希望した職員が取得しやすい環境の整備を行います。

男性職員...計画期間内に取得実績があること。

女性職員...取得率70%以上とすること。

#### <対策>

平成21年4月～しおりやパンフレットを活用した周知・啓発の実施。

平成22年4月～職員への研修の実施。

目標3:妊娠中の女性職員の母性健康管理について整備します。

#### <対策>

平成21年4月～就業規則に母性健康管理についての規定を整備する。

平成22年4月～母性健康管理についてのパンフレットを作成し職員に配布し、制度の周知を図る。

目標4:半休制度の導入を検討します。

#### <対策>

平成21年4月～半休制度の導入に対する検討、規定の整備。

平成22年4月～半休制度の導入、職員への周知。

## 2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 5名 女性 2名

## 3 認定マークの活用事例

公式ホームページへの掲載(取得についてのニュース)

名刺への掲載

# 株式会社百五銀行



■所在地 三重県 ■業種 金融業  
■従業員数 2,448人(男性1,486人、女性962人)

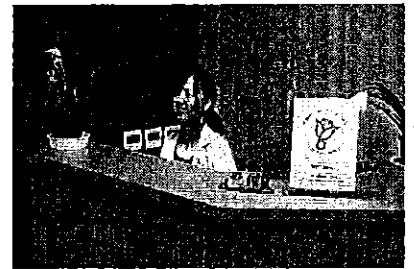
## 両立支援の取組

当行では、女性の仕事に対する意欲向上と働きやすい職場づくりを目指し、「仕事」と「子育て」の両立支援に積極的に取り組んでいます。

これまでに行ってきた制度の見直しとしては、「育児休暇期間の延長」、復帰後の「短時間勤務制度における勤務時間の短縮」「看護休暇の創設」などがあり、また、育児休暇取得者がよりスムーズな職場復帰ができるよう、育児休暇取得中には「育児休暇者ミーティング」、育休復帰時には「職場復帰研修」を開催しています。

男性の育児参加促進にも積極的に取り組んでおり、制度の整備を行うとともに、職場の理解や従業員への周知を図ることで、これまでに6名の男性が育児休暇を取得しています。そのほか、「配偶者出産支援休暇」の取得者は120名を超えています。

今後も引き続き、両立支援の取組みを充実させ、女性と男性が協力し合える職場環境の構築に努めていきます。



受付に「くるみん」がいます



育休ミーティングの様子

## 育児休業取得者からの一言

リスク統括部 石田 博章 氏  
取得期間 5日間



次女が生まれた時期に職場の理解もあり、5日間の育児休暇を取得することができました。当時、長女もまだ1歳8カ月で、二人の育児は想像以上に大変でした。あっという間の5日間でしたが、育児に奮闘する妻の姿を間近で見ることができ、また、積極的に育児参加するきっかけとなり、本当に貴重な体験でした。仕事に支障なく取得可能な有給での育児休暇は、男性にとってとても良い制度だと思います。ぜひ取得されることをお勧めします。



## トップから一言

理事人事部長 笠井 貞男 氏

当行で大切にしていることは、「顧客満足」と「従業員満足」です。女性の安定雇用が必要不可欠となっている現在、女性にとって働きやすく、やりがいの感じられる職場環境の整備は、大変重要な課題です。私自身も「育児休暇者ミーティング」に参加し、休暇取得者との意見交換の場を大切にしていますが、参考になる意見も多く、また、子育てをする女性はとてたくましく活力をもらいます。

さまざまな制度の整備は重要ですが、制度が活かされるためには、職場の理解と休暇取得者へのフォローが必要です。優秀な人材を失わないよう、これからも休暇取得者の立場に立ち、男女ともにより働き続けやすい職場をつくっていきたくと考えています。

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定の対象となった一般事業主行動計画

子育てしながら安心して働くことのできる雇用環境の整備を行う。

### 1. 計画期間

平成20年4月1日～平成23年3月31日

### 2. 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: 育休を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備

#### <対策>

平成20年8月～

#### (1) 男性の育休取得を促進するための措置の実施

子育ての大切さをアナウンスし、男性の育休取得についての理解を浸透させる。

また、子どもが生まれた男性行員へ男性の育児休業に関するリーフレットを作成し配布する。

平成20年9月～

#### (2) 育児休業等に対する規定の周知啓発

育休復帰後の労働条件など育休制度に関するガイドブックを作成し、周知啓発を図る。

平成20年10月～

#### (3) 育休取得者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

育休取得者を対象に、1年に1回育児休業取得者ミーティングを開催し、円滑な職場復帰のための情報提供を行う。

目標2: 子どもを育てる従業員が利用できる措置の実施

#### <対策>

平成21年10月～ 短時間勤務制度を拡充させる。

目標3: 子どもの看護のための休暇取得制度の拡充

#### <対策>

平成20年10月～ 同制度の対象となる子の年齢を拡大し現行の看護休暇を拡充させる。

目標4: その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

#### <対策>

平成22年10月～ 各種学校行事に参加するための休暇を新設する。

## 2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 4名 女性 113名

## 3 認定マークの活用事例

受付への掲示

# 財団法人操風会 岡山旭東病院



■所在地 岡山県 ■業種 医療業  
■従業員数 564人(男性152人、女性412人)

## 両立支援の取組



院内学会の様子



ワークアウトの様子

当院のワークライフバランスの取り組みは、平成18年、院長方針による出産・育児と仕事の両立を目指した看護師短時間正職員勤務の試行からスタートし、看護師の離職率低下等に大きな成果を發揮しました。その後、院内学会でのワークライフバランス研究活動や育児・介護休業法改正を通じて、有給の看護・介護休暇制度および短期育児休業制度の導入(男性職員の出産・育児への参加促進)、休業者への定期的な情報提供や面接制度の導入、職員への周知のための両立支援ガイドブックの作成、短時間正職員勤務の全職員への適用等を展開して参りました。

ワークライフバランスが組織に定着するためには、フルタイム職員を始めとする職場全体の理解・協力が不可欠であり、様々な制度導入に併せてより一層の経営理念、方針の浸透、職員が共に育ちお互いが助け合う組織風土を目指して参ります。

### 育 児休業取得者からの一言

リハビリテーション課 理学療法士 新谷修平氏  
取得期間:5日間

育児休業の取得は休業期間中に職場にも迷惑になるのではないかと  
思い、当初考えていなかったのですが、上司や同僚の勧めで取得する  
ことにしました。育児もそこまで大変ではないと思っていましたが、それは  
大きな間違いでした…。妻の苦勞を肌で感じることができ、家事や育児へ  
の協力もより積極的に行うようになりました。休業中は子供と密接に関わ  
ることができて有意義に過ごせたと思います。妻とも家事や育児につい  
てゆっくりと話す時間が持てたことは貴重な時間でした。忙しい仕事の中、  
快く育児休業を勧めてくれた職場の上司や同僚に本当に感謝です。



### トップから一言

院長 土井 章弘氏

私達の病院の経営理念の一つに、「職員ひとりひとりが幸せでやりがいのある病院」がありま  
す。この度、くるみんマークを取得するに当たって、この経営理念を具体的に展開するために、  
子育て支援を含めたワークライフバランスについて多職種でのワークアウト(問題解決手法の一  
つ)を施行し、就業規則の見直し、職種を超えた意見の交換をする中で「くるみんマーク」を取得  
しました。

職場は、働く人にとって、いきる、暮らしを守る、人間らしく生きるための砦です。従って、職員  
が仕事と生活のバランスをとることが、個々の人生を豊かにし、ひいては医療サービスの質の  
向上を促し、生産性の向上につながっていくと思います。私は職場へワークライフバランス憲章  
の趣旨を浸透させて、人が共に育ち合う職場環境をつくっていきたく願っています。

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

4つの経営理念の一つである「職員ひとりひとりが幸せで、やりがいのある病院」の理念追求の一環として、仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい環境を整備することにより、職員がその能力を十分に発揮させるようにするため、次のように行動計画を定める。

### 1 計画期間

平成20年4月1日から平成22年9月30日

### 2 内容

#### (1) 雇用環境の整備に関する事項

#### 目標1 年次有給休暇の取得促進

##### <対策>

- 平成20年4月～ 年次有給休暇取得の実績データの整理
- 平成20年4月～ 年次有給休暇取得に向けた半日有休休暇制度の導入

#### 目標2 短時間正職員制度導入に向けた取り組み

##### <対策>

- 平成20年4月～ 看護部門への短時間勤務制度試行を受けて運用における課題等の整理
- 平成22年4月～ 短時間正職員制度の規定案の作成

#### 目標3 復職のための業務内容や体制の見直し

##### <対策>

- 平成21年10月～ 休業中の職員の職場復帰に備えた上司との面接実施
- 平成22年4月～ 休業中の職員への病院情報、広報誌等の送付
- 平成22年4月～ 仕事と育児・介護休業等の両立支援制度の職員への周知に向けた両立応援ガイドブックの作成

## 2 行動計画期間中の育児休業取得者数

男性1名 女性43名

## 3 認定マークの活用事例

以下の資料等への掲載

- ・職員名刺
- ・病院広報誌
- ・採用関係資料
- ・公式ホームページ



■所在地 愛媛県 ■業種 調味料製造業  
■従業員数 3,688人(男性2,936人、女性752人)

## 両立支援の取組

2010年10月、人財部内にワークライフバランス推進グループが発足し、労働時間の適正化や女性の活躍促進に取り組んでまいりました。両立支援はその中の一つであり、今期は特に男性が積極的に育児に参加できる環境整備に注力いたしました。取り組み内容と致しましては、「配偶者出産時休暇」の導入、および今まで無給だった育児休業取得に対し、「20日未満の場合10日分の給与を給付する」よう規程の改訂を行いました。また、計画取得有休に「リフレッシュ休暇」を導入することにより、有給休暇の取得率が格段に上がりました。週に一度設けておりますノー残業デーは18時退社の徹底を呼びかけております。

### 育児休業取得者からの一言

経営企画部 赤嶺直哉氏 取得期間:1日間

2011年1月に育児休業規程が改訂され、育児休業が取得しやすくなりました。早速2月に取得し、平日妻に任せっきりの家事と育児をすることに。

妻は久しぶりの平日の外出に、かなりテンション高かったですね(笑)私も初めは意気込んでいたものの、子供と二人になると原因もわからず泣き続けられ、オムツを替えてもダメ、ミルクをあげてもダメ、本当に困り果ててしまいました。解決策も分からぬまま泣き疲れたのか1時間以上経ってようやく眠りについてくれました。

子育ての大変さを実感すると同時に、もっと妻に協力しなければ、子どもとの時間を増やさなければと思いました。



### トップから一言

代表取締役社長 大沢 哲也氏

ワークライフバランスは、社員の働き方や仕事のあり方を見直すため、経営戦略の一つとして積極的に取り組んでおります。数々の広報活動や規程整備の効果もあり、着実に企業風土は変わりつつあります。しかしながら、まだまだ全社員に正しく理解され、浸透している状態ではありませんし、次世代育成支援の認定は受けましたが、決して環境が十分に整っているわけではありません。

今後も継続して、性別を問わない両立支援の仕組みや、職場環境づくりに本気で取り組み、人生において様々なライフイベントを迎えたとき、何らかの支援ができる会社でありたいと考えております。

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

「エンジョイビジネス・エンジョイライフ」実現に向けて、社員が仕事と生活の両立を実現できる環境作りを推進し、全社員が持てる能力を十分発揮できる環境・制度の整備と充実を図るため、次のような行動計画を策定する。

### 1 計画期間

2009年4月1日から2011年3月31日までの2年間

### 2 内容

《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

[目標1] 男性従業員に対する、出産時の業務緩和処置

[対策]

産前・産後の期間において、休暇取得できる環境の整備を行う。(2011年3月)

[目標2] 男性の育児休業取得を促進

[対策]

①男性従業員も育児休業を取得することができることを、社内報を通じて経営者のメッセージとして伝える。(2011年3月)

②社内イントラにて男性の育児レポートを掲載する。(2011年3月)

[目標3] 事業所内託児所設置に向けた計画の策定を行う

[対策]

愛媛本社にて事業所内託児所を設置するための検討を行う。(2011年3月)

[目標4] シッター支援制度導入に向けた計画の策定を行う

[対策]

各事業所において、シッター支援の充実を図るための検討を行う。(2011年3月)

《2》働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

[目標5] リフレッシュ休暇制度の導入

[対策]

心身をリフレッシュするための休暇として、勤続年数に応じて3～5日間の休暇制度を導入する。

(2011年3月)

## 2 計画期間中の育児休業取得者数

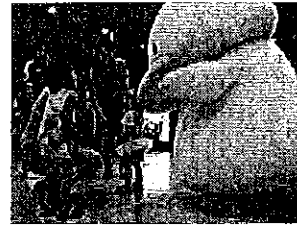
男性 3名 女性 31名

# 株式会社長崎新聞社



■所在地 長崎県 ■業種 情報通信業  
■従業員数 250人(男性209人、女性41人)

## 両立支援の取組



子どもたちが  
会社を訪問

業種柄、就労時間が不規則な従業員も少なくありません。所定外労働や休日労働は大きなコストや健康障害にもつながりやすいことから、労使一緒になって社内意識を変えることから始めました。一般事業主行動計画を届け出て5年後の2011年に次世代育成支援企業の認定を受けました。これを機に両立支援をさらに推進し、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

★小学校就学前の子を育児する社員を対象にした時差出勤制度を利用できる期間を小学校3年生まで拡大

★ノー残業デー(毎週水曜日)の設定および、業務効率性の向上を目指し営業、販売、総務職場などでは所定外労働(残業)を申告制に改変

★年次有給休暇の取得促進を図るため導入した計画的付与制度や、ワーク・ライフ・バランスについて管理職研修を実施し、職場風土改善を推進

## 育 児休業取得者からの一言

編集局報道本部運動部 八田 智佳子氏

取得期間 約8カ月

(平成20年12月8日—平成21年8月31日)

「契約社員も育休取得できる」。

社内でその掲示を見た瞬間、この職場を退職して産後再び職に就けるのだろうかと思いを悩んでいた不安が吹き飛びました。しかし、社内で非正規雇用での育休取得は初。シフト制で深夜勤務もある職場だったので、乗り越えるべく壁は幾つもありました。時には嫌な思いをしましたが、日勤職場への異動など、会社にも支援していただき、復職して2年が経過しました。実は現在妊娠5カ月。この冬2度目の育休を取得予定です。



## トップから一言

総務局長 今福雅彦氏

右肩下がりの収支構造が続き、人件費の圧縮を経営課題に掲げなければならない忸怩たる思いの中、生産性向上への取り組みとして「ワーク・ライフ・バランス」を企業理念に取り入れました。

企業戦士を経験してきた役員や年配社員には、家庭優先の考え方に心配もありましたが、仕事と生活の調和を目指す社員の人生設計そのものが、効率的時間配分の源泉となり、休暇取得率の向上や時間外労働の短縮のみならず、生き生きとした職場づくりにつながっているようです。

少子化による労働力不足に対処するためにも、労働環境の変革による人材確保が大切であると実感しています。

私たちは、子育てサポート企業です。

## 1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

### 1 計画期間

平成17年12月1日～平成22年11月30日

### 2 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・介護両立支援制度の周知や相談体制の整備をはかり、制度利用への職場理解を深める。

<対策>平成17年12月～

- ・妊娠・出産・育児に関する相談ならびに育児介護両立支援制度についての説明窓口を総務部に設ける旨、従業員に周知する。
- ・社内報や掲示等で、制度の概要や従業員の取得体験などを周知し、制度利用への理解を深める。

【目標2】 子育てを支援する制度を拡充する。

<対策>平成17年12月～

- ・育児中の従業員のための時差出勤制度について、対象者(子の対象年齢)拡大を検討、実施する。
- ・上記以外の制度について、導入可能性を検討する。

\* 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

【目標3】 所定外労働削減のための措置を実施する。

<対策>平成17年12月～

- ・ノー残業デーの周知徹底や「時間外勤務報告書」の活用により、残業時間の削減を目指す。

\* その他の次世代育成支援対策に関する事項

【目標4】 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

<対策>平成17年12月～

- ・大学生を対象にしたインターンシップ制度について、情報収集を行うとともに、実施に向けて検討する。

## 2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 1名 女性 4名

## 3 認定マークの活用事例

会社案内への掲載

公式ホームページ及び名刺への掲載(予定)

## 次世代法に基づく認定企業一覧(平成22年7月～23年7月末)

注 下の表には、平成22年7月1日から平成23年7月31日までに認定を受けた企業で、その旨を公表することに了解を得た企業のみを五十音順で掲載しています。  
認定回数欄に「☆」のある企業は、認定を2回以上取得している企業です。  
規模欄に「\*」のある企業は、中小企業(常時雇用する労働者300人以下)です。

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
青森県	社会福祉法人寿栄会	八戸市	*	
岩手県	株式会社岩手銀行	盛岡市		
宮城県	アイリスオーヤマ株式会社	仙台市		
	株式会社 清建	登米市	*	
	仙台ターミナルビル株式会社	仙台市		
	株式会社仙台ばど	仙台市	*	
	ソニー白石セミコンダクタ株式会社	白石市		☆
	東北リコー株式会社	柴田郡柴田町		☆
	株式会社富士通東北システムズ	仙台市		☆
秋田県	医療法人正和会	潟上市		
山形県	日東ベスト株式会社	寒河江市		
福島県	田中建設株式会社	双葉郡双葉町	*	
	福島キヤノン 株式会社	福島市		
茨城県	社会福祉法人泰仁会	石岡市	*	
栃木県	晋豊建設株式会社	宇都宮市	*	
	東芝メディカルシステムズ株式会社	大田原市		☆
	持田製薬工場株式会社	大田原市		
群馬県	株式会社高崎高島屋	高崎市		☆
	株式会社プリモテック	高崎市	*	
	株式会社ヤマダ電機	高崎市		☆
埼玉県	医療法人愛應会	加須市	*	
	曙ブレーキ岩槻製造株式会社	さいたま市		
	株式会社アドバンファシリティズ	加須市	*	
	協和界面科学株式会社	新座市	*	
	生活協同組合連合会コープネット事業連合	さいたま市		☆
	生活協同組合さいたまコープ	さいたま市		☆
	株式会社埼玉りそな銀行	さいたま市		☆
	西武鉄道株式会社	所沢市		
	株式会社日本アポック	川越市		
	ハスクバーナ・ゼノア株式会社	川越市		
	リズム時計工業株式会社	さいたま市		
千葉県	医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	*	
	株式会社 千葉銀行	千葉市		☆
	生活協同組合ちばコープ	千葉市		☆
	東レ・メディカル株式会社	浦安市		☆
	フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市		
	フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市		

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
千葉県	医療法人社団成和会 山口病院	船橋市	*	
東京都	アコム株式会社	千代田区		
	アサヒ飲料株式会社	墨田区		☆
	旭化成株式会社	千代田区		☆
	旭化成イーマテリアルズ株式会社	千代田区		
	旭化成エレクトロニクス株式会社	千代田区		☆
	旭化成ケミカルズ株式会社	千代田区		☆
	旭化成建材株式会社	千代田区		☆
	旭化成ファーマ株式会社	千代田区		☆
	旭化成ホームズ株式会社	新宿区		☆
	旭化成メディカル株式会社	千代田区		
	旭硝子株式会社	千代田区		☆
	アサヒビール株式会社	墨田区		☆
	アロカ株式会社	三鷹市		
	イー・アクセス株式会社	港区		
	株式会社伊藤園	渋谷区		
	エクソンモービル有限会社	港区		
	エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー株式会社	新宿区		
	エヌ・ティ・ティ・ソフトウェア株式会社	港区		☆
	エヌ・ティ・ティ・データ・システム技術株式会社	中央区		
	エームサービス株式会社	港区		☆
	岡藤商事株式会社	中央区		
	小田急電鉄株式会社	新宿区		☆
	株式会社オプト	千代田区		
	オリエンタル酵母工業株式会社	板橋区		☆
	オルト株式会社	渋谷区	*	
	株式会社カウネット	港区	*	☆
	花王カスタマーマーケティング株式会社	中央区		
	カゴメ株式会社	中央区		☆
	片倉工業株式会社	中央区		
	兼松株式会社	港区		
	キューピー株式会社	渋谷区		☆
	キリンビバレッジ株式会社	渋谷区		☆
	株式会社熊谷組	新宿区		
株式会社クレハ	中央区			
興和不動産株式会社	港区			
コスモ石油株式会社	港区		☆	
株式会社コナミデジタルエンタテインメント	港区			
生活協同組合コープとうきょう	中野区		☆	
株式会社小松製作所	港区		☆	
サッポロビール株式会社	渋谷区		☆	
株式会社産業経済新聞社	千代田区		☆	
株式会社サンドラッグ	府中市			
サンワコムシスエンジニアリング株式会社	杉並区			

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
東京都	ジェイアール東日本ビルテック株式会社	渋谷区		☆
	学校法人慈恵大学	港区		☆
	資産管理サービス信託銀行株式会社	中央区		☆
	資生堂薬品株式会社	中央区	*	
	株式会社シマンテック	港区		
	株式会社商工組合中央金庫	中央区		☆
	昭和産業株式会社	千代田区		☆
	新日鉄ソリューションズ株式会社	中央区		☆
	住商グローバル・ロジスティクス株式会社	中央区		
	住信情報サービス株式会社	府中市		☆
	住友軽金属工業株式会社	港区		
	住友商事株式会社	中央区		☆
	住友ベークライト株式会社	品川区		
	住友林業株式会社	千代田区		☆
	株式会社生活科学運営	新宿区		☆
	セコム株式会社	渋谷区		☆
	双日株式会社	港区		
	ソニーグローバルソリューションズ株式会社	品川区		
	ソニー生命保険株式会社	港区		☆
	ソフトバンクテレコム株式会社	港区		
	ソフトバンクBB株式会社	港区		☆
	ソフトバンクモバイル株式会社	港区		
	株式会社損害保険ジャパン	新宿区		☆
	第一三共株式会社	中央区		☆
	大同生命保険株式会社	港区		☆
	太陽生命保険株式会社	港区		☆
	株式会社タカラトミー	葛飾区		☆
	株式会社丹青社	台東区		☆
	株式会社チャイルド社	杉並区		
	中外製薬株式会社	中央区		☆
	株式会社帝国データバンク	港区		
	電源開発株式会社	中央区		
	東燃ゼネラル石油株式会社	港区		
	東洋インキ製造株式会社	中央区		
	株式会社東レリサーチセンター	中央区	*	
	富山化学工業株式会社	新宿区		☆
	株式会社トヨタレンタリース東京	千代田区		
	株式会社トライアンフ	中央区	*	
	株式会社ニコン	千代田区		☆
	日清オイリオグループ株式会社	中央区		
日新製鋼株式会社	千代田区			
日清製粉株式会社	千代田区		☆	
株式会社日清製粉グループ本社	千代田区	*	☆	
日清ファルマ株式会社	千代田区	*	☆	

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
東京都	日清フーズ株式会社	千代田区		☆
	株式会社日本医療事務センター	千代田区		☆
	日本光電工業株式会社	新宿区		
	日本生活協同組合連合会	渋谷区		
	株式会社日本政策金融公庫	千代田区		
	株式会社日本政策投資銀行	千代田区		
	日本製粉株式会社	渋谷区		☆
	日本たばこ産業株式会社	港区		☆
	日本放送協会	渋谷区		☆
	日本メジフィジックス株式会社	江東区		
	日本郵政株式会社	千代田区		
	日本郵船株式会社	千代田区		☆
	農林中央金庫	千代田区		
	ノバルティスファーマ株式会社	港区		
	バイエルホールディング株式会社	千代田区	*	
	株式会社バスクリン	港区	*	☆
	東日本高速道路株式会社	千代田区		
	日立SC株式会社	港区	*	
	日立公共システムエンジニアリング株式会社	江東区		☆
	株式会社日立製作所	千代田区		
	株式会社日立物流	江東区		
	ヒューリック株式会社	中央区	*	
	株式会社ヒロケイ	江東区	*	
	株式会社フォーカスシステムズ	品川区		
	フコクしんらい生命保険株式会社	港区		
	株式会社フジクラ	江東区		
	富士ゼロックス東京株式会社	新宿区		
	富士通エフ・アイ・ピー株式会社	江東区		☆
	株式会社富士通ラーニングメディア	港区		☆
	株式会社富士通ビー・エス・シー	港区		
	株式会社富士通ビジネスシステム	文京区		☆
	芙蓉総合リース株式会社	千代田区		☆
	株式会社ベネッセコーポレーション	多摩市		☆
	丸紅株式会社	千代田区		☆
	ミサワホーム株式会社	新宿区		
	みずほインベスターズ証券株式会社	中央区		☆
	三井住友海上火災保険株式会社	中央区		☆
	三井住友海上きらめき生命保険株式会社	千代田区		
	三菱化学物流株式会社	港区		
	三菱UFJ信託銀行株式会社	千代田区		☆
三菱UFJ投信株式会社	千代田区			
明治安田システム・テクノロジー株式会社	江東区			
持田ヘルスケア株式会社	新宿区	*		
森永製菓株式会社	港区		☆	



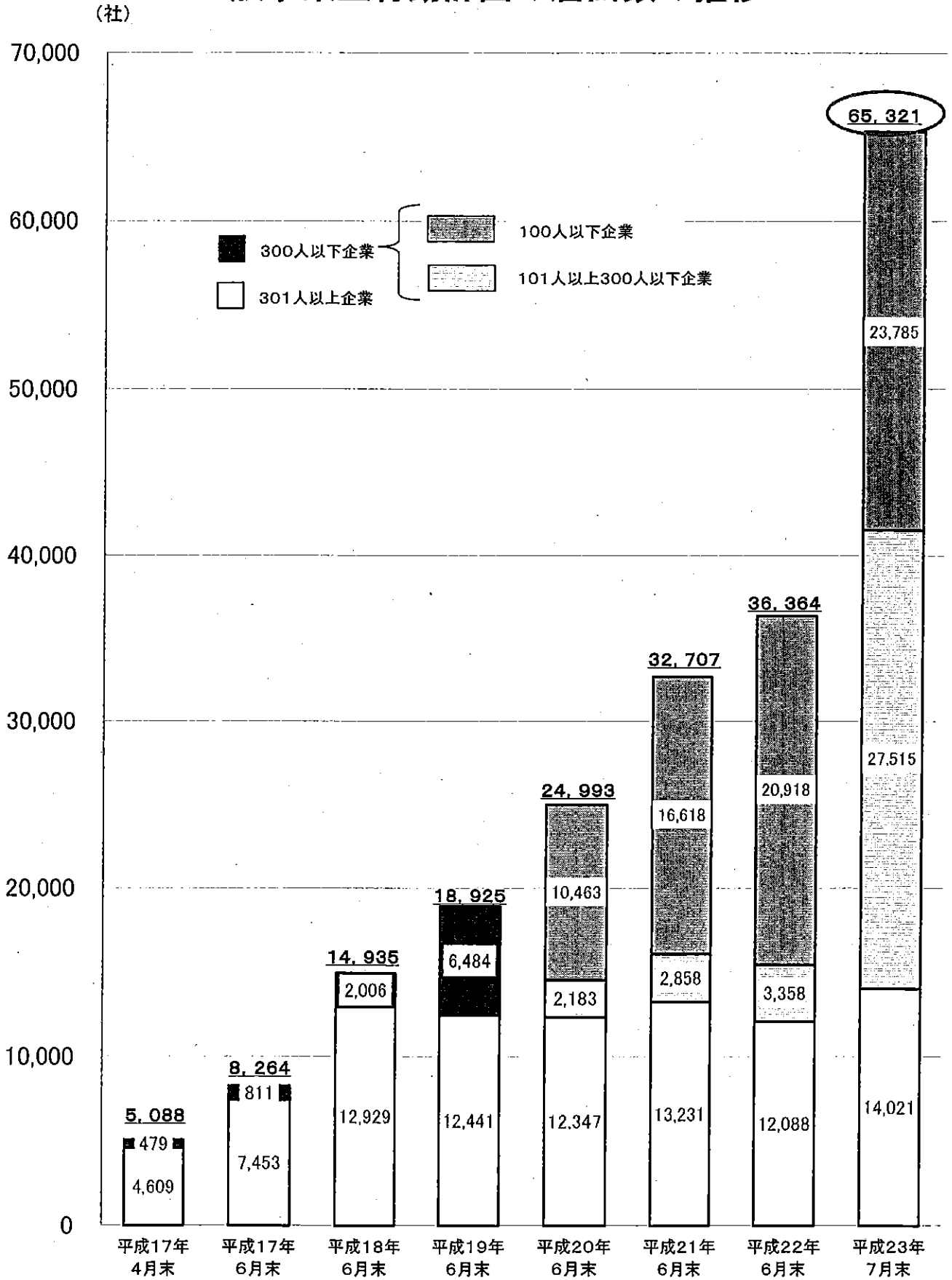
	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
東京都	ヤマトシステム開発株式会社	江東区		
	株式会社ゆうちょ銀行	千代田区		
	郵便局株式会社	千代田区		
	郵便事業株式会社	千代田区		
	雪印メグミルク株式会社	新宿区		☆
	ライオン株式会社	墨田区		☆
	株式会社リコー	中央区		☆
	リコーITソリューションズ株式会社	中央区		
	リコーリース株式会社	江東区		☆
	理想科学工業株式会社	港区		
	株式会社ルミネ	渋谷区		☆
	和光堂株式会社	千代田区		☆
	AIGエジソン生命保険株式会社	墨田区		☆
	A J S株式会社	墨田区		
	株式会社IHI	江東区		☆
	IHI運搬機械株式会社	中央区		
	JFEエンジニアリング株式会社	千代田区		☆
	JX日鉱日石エネルギー株式会社	千代田区		☆
	NECソフト株式会社	江東区		
	NECネクサソリューションズ株式会社	港区		
NTTファイナンス株式会社	港区			
株式会社NTTファシリティーズ	港区			
T&Dフィナンシャル生命保険株式会社	港区		☆	
神奈川県	東京ガスライフバル飯田株式会社	横須賀市	*	
	株式会社ハミングコーポレーション	横浜市	*	
	パイオニア株式会社	川崎市		
	株式会社富士通アドバンスソリューションズ	横浜市		
	株式会社みつば	横浜市	*	☆
	三菱化工機株式会社	川崎市		
	株式会社CIJ	横浜市		
富山県	北陸コンピュータ・サービス株式会社	富山市		
石川県	国立大学法人金沢大学	金沢市		
	株式会社国土開発センター	金沢市	*	☆
	鶴来信用金庫	白山市	*	
	のと共栄信用金庫	七尾市		☆
	株式会社北國銀行	金沢市		
	三谷産業株式会社	金沢市		
	株式会社PFUソフトウェア	かほく市	*	
福井県	国立大学法人福井大学	福井市		☆
山梨県	株式会社中部	中央市	*	
	東京エレクトロン山梨株式会社	韭崎市		
	東京エレクトロンTS株式会社	韭崎市	*	
	株式会社ネオシステム	甲府市	*	
	株式会社はくばく	南巨摩郡富士川町		

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
山梨県	生活協同組合パルシステム山梨	甲府市	*	
	パイオニア・マイクロ・テクノロジー株式会社	甲府市		
長野県	アスザック株式会社	上高井郡高山村	*	
	アスザックフーズ株式会社	須坂市	*	
	オルガン針株式会社	上田市		
	キッセイ薬品工業株式会社	松本市		☆
	信濃毎日新聞株式会社	長野市		
	信州富士電機株式会社	上田市	*	
	生活協同組合コープながの 株式会社たまゆら	長野市		
	株式会社富士通長野システムエンジニアリング	飯田市	*	
		長野市		☆
岐阜県	株式会社市川工務店	岐阜市		
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町		☆
	たんぼぼ薬局株式会社	岐阜市		☆
	株式会社トーカイ	岐阜市		☆
	社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	*	
	社会福祉法人和光会	岐阜市	*	
静岡県	生活協同組合コープしずおか	静岡市		
	国立大学法人静岡大学	静岡市		
	静岡鉄道株式会社	静岡市		
	スズキ株式会社	浜松市		
愛知県	株式会社スズケン	名古屋市		☆
	ソニーイーエムシーエス株式会社	額田郡幸田町		
	知多信用金庫	半田市		
	豊田信用金庫	豊田市		☆
	中日本高速道路株式会社	名古屋市		
	名古屋眼鏡株式会社	名古屋市	*	
	ブラザー工業株式会社	名古屋市		
	株式会社ポッカコーポレーション	名古屋市		☆
	マスプロ電工株式会社	日進市		
三重県	河村産業株式会社	四日市市		
	財団法人食品分析開発センター-SUNATEC	四日市市	*	
	株式会社第三銀行	松阪市		☆
	株式会社百五銀行	津市		☆
滋賀県	株式会社 奥田工務店	蒲生郡日野町	*	
	財団法人 近畿健康管理センター	大津市		
	株式会社 滋賀銀行	大津市		☆
滋賀県	株式会社ティーディー・ドライブ	守山市	*	
	日本電気硝子株式会社	大津市		☆
	豊栄建設株式会社	長浜市	*	
京都府	社会福祉法人青谷学園	城陽市	*	
	医療法人医仁会	京都市		
大阪府	株式会社青山ケアサポート	大阪市	*	☆
	旭化成せんい株式会社	大阪市		☆

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
大阪府	江崎グリコ株式会社	大阪市		☆
	大阪ガス株式会社	大阪市		☆
	大阪厚生信用金庫	大阪市		
	株式会社オービス総研	大阪市		
	株式会社近畿大阪銀行	大阪市		
	株式会社クボタ	大阪市		☆
	京阪電気鉄道株式会社	大阪市		☆
	三洋商事株式会社	東大阪市	*	
	スミセイ情報システム株式会社	大阪市		☆
	住友電気工業株式会社	大阪市		☆
	大日本住友製薬株式会社	大阪市		
	大和リース株式会社	大阪市		☆
	株式会社高島屋	大阪市		☆
	田辺三菱製薬株式会社	大阪市		☆
	東和薬品株式会社	門真市		
	西日本電信電話株式会社	大阪市		☆
	西日本旅客鉄道株式会社	大阪市		☆
	日本生命保険相互会社	大阪市		☆
	バイエル薬品株式会社	大阪市		
	パナホーム株式会社	豊中市		☆
	阪神高速道路株式会社	大阪市		
	阪神電気鉄道株式会社	大阪市		
	富士火災海上保険株式会社	大阪市		☆
	富士通関西中部ネットテック株式会社	大阪市		
丸大食品株式会社	高槻市		☆	
株式会社ユー・エス・ジェイ	大阪市		☆	
株式会社りそな銀行	大阪市			
レンゴー株式会社	大阪市		☆	
兵庫県	アスピオファーマ株式会社	神戸市	*	☆
	株式会社神戸デジタル・ラボ	神戸市	*	
	医療法人晋真会ベリタス病院	川西市		
	ネスレ日本株式会社	神戸市		
	姫路信用金庫	姫路市		☆
	播州信用金庫	姫路市		
	浜屋株式会社	姫路市		
	株式会社みなと銀行	神戸市		
奈良県	医療法人 岡谷会	奈良市		

	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
奈良県	社会福祉法人 協同福祉会	大和郡山市	*	
	奈良交通株式会社	奈良市		
和歌山県	社会福祉法人 皆楽園	岩出市		
鳥取県	株式会社 井木組	東伯郡琴浦町	*	
	国立大学法人 鳥取大学	鳥取市		
	株式会社 原田建設	鳥取市	*	
	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市		
島根県	株式会社社長岡塗装店	松江市	*	☆
岡山県	国立大学法人岡山大学	岡山市		
	株式会社岡山高島屋	岡山市		☆
	株式会社岡山村田製作所	瀬戸内市		
	財団法人操風会	岡山市		
	株式会社トマト銀行	岡山市		
広島県	株式会社 サンキ	広島市		
徳島県	医療法人尽心会亀井病院	徳島市	*	
	株式会社言語理解研究所	徳島市	*	
香川県	財団法人三宅医学研究所	高松市	*	
	株式会社富士通四国システムズ	高松市		☆
愛媛県	株式会社伊予鉄高島屋	松山市		☆
	大王製紙株式会社	四国中央市		
	日本食研ホールディングス株式会社	今治市		
	医療法人佑心會堀江病院	松山市	*	
高知県	株式会社 高知銀行	高知市		☆
	国立学校法人 高知大学	高知市		
	特定医療法人 仁生会	高知市		
福岡県	コカ・コーラウエスト株式会社	福岡市		
	医療法人寿芳会	北九州市	*	☆
	株式会社新菱	北九州市		
	株式会社住友金属小倉	北九州市		
	富士通九州ネットワークテクノロジーズ株式会社	福岡市		
長崎県	株式会社長崎新聞社	長崎市	*	
熊本県	医療法人春水会	山鹿市		
	医療法人社団仁誠会	熊本市		
大分県	株式会社大分銀行	大分市		
	国立大学法人 大分大学	大分市		
	医療法人社団恵愛会大分中村病院	大分市		
	株式会社日豊ケアサービス	豊後高田市	*	
宮崎県	株式会社 宮崎銀行	宮崎県宮崎市		
鹿児島県	株式会社 鹿児島銀行	鹿児島市		☆
	社会福祉法人 幸尋会	南さつま市	*	
	南国殖産株式会社	鹿児島市		
沖縄県	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	那覇市	*	☆
	オリックス・コールセンター株式会社	那覇市		

# 一般事業主行動計画の届出数の推移



## 都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成23年7月末現在)

	常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	①内、常時雇用労働者301人以上の企業数		②内、常時雇用労働者300人以下の企業数		(ア)内、常時雇用労働者101人以上の企業数		(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	認定企業数
				届出率	届出率	届出率	届出率				
	(A)	(B)	(C)	$((C)/(A) \times 100)\%$	(D)	$((D)/(B) \times 100)\%$	(E)	$((E)/(B) \times 100)\%$	(F)		
1 北海道	475	1,220	2,359	429	90.3%	1,930	1,097	89.9%	833	7	
2 青森県	109	320	563	109	100.0%	454	309	96.6%	145	7	
3 岩手県	113	310	673	112	99.1%	561	297	95.8%	264	3	
4 宮城県	216	558	774	179	82.9%	595	368	65.9%	227	11	
5 秋田県	87	232	516	87	100.0%	429	229	98.7%	200	5	
6 山形県	108	323	626	107	99.1%	519	308	95.4%	211	3	
7 福島県	162	344	785	161	99.4%	624	332	96.5%	292	7	
8 茨城県	222	543	939	216	97.3%	723	475	87.5%	248	10	
9 栃木県	147	417	1,048	142	96.6%	906	394	94.5%	512	9	
10 群馬県	152	427	1,044	147	96.7%	897	417	97.7%	480	9	
11 埼玉県	430	1,092	2,073	421	97.9%	1,652	1,048	96.0%	604	25	
12 千葉県	378	860	1,493	372	98.4%	1,121	794	92.3%	327	22	
13 東京都	4,145	6,255	12,754	4,048	97.7%	8,706	4,119	65.9%	4,587	508	
14 神奈川県	776	1,541	2,543	625	80.5%	1,918	1,260	81.8%	658	38	
15 新潟県	236	608	1,242	226	95.8%	1,016	575	94.6%	441	7	
16 富山県	108	395	1,488	108	100.0%	1,380	362	91.6%	1,018	10	
17 石川県	125	376	1,181	125	100.0%	1,056	356	94.7%	700	14	
18 福井県	66	245	800	65	98.5%	735	242	98.8%	493	5	
19 山梨県	62	190	496	62	100.0%	434	188	98.9%	246	9	
20 長野県	216	549	1,229	206	95.4%	1,023	521	94.9%	502	23	
21 岐阜県	173	520	1,045	173	100.0%	872	514	98.8%	358	22	
22 静岡県	368	832	1,816	368	100.0%	1,448	831	99.9%	617	13	
23 愛知県	963	2,022	3,700	869	90.2%	2,831	1,772	87.6%	1,059	52	
24 三重県	159	377	741	158	99.4%	583	364	96.6%	219	11	
25 滋賀県	97	289	1,017	94	96.9%	923	255	88.2%	668	9	
26 京都府	283	665	1,271	275	97.2%	996	602	90.5%	394	26	
27 大阪府	1,364	2,371	3,676	1,312	96.2%	2,364	1,551	65.4%	813	92	
28 兵庫県	482	1,283	2,202	473	98.1%	1,729	1,149	89.6%	580	35	
29 奈良県	69	204	357	67	97.1%	290	199	97.5%	91	7	
30 和歌山県	52	246	397	52	100.0%	345	233	94.7%	112	4	
31 鳥取県	41	163	356	41	100.0%	315	163	100.0%	152	5	
32 島根県	50	199	508	49	98.0%	459	198	99.5%	261	2	
33 岡山県	196	435	1,029	193	98.5%	836	425	97.7%	411	14	
34 広島県	339	804	1,856	334	98.5%	1,522	771	95.9%	751	15	
35 山口県	114	371	994	114	100.0%	880	364	98.1%	516	4	
36 徳島県	45	173	436	45	100.0%	391	173	100.0%	218	5	
37 香川県	103	337	626	103	100.0%	523	331	98.2%	192	10	
38 愛媛県	136	392	897	136	100.0%	761	390	99.5%	371	8	
39 高知県	59	203	484	59	100.0%	425	199	98.0%	226	3	
40 福岡県	486	1,173	2,360	469	96.5%	1,891	1,091	93.0%	800	17	
41 佐賀県	65	242	438	65	100.0%	373	242	100.0%	131	2	
42 長崎県	108	350	657	105	97.2%	552	343	98.0%	209	1	
43 熊本県	131	439	870	130	99.2%	740	433	98.6%	307	6	
44 大分県	84	313	756	84	100.0%	672	311	99.4%	361	6	
45 宮崎県	76	276	640	76	100.0%	564	273	98.9%	291	3	
46 鹿児島県	160	421	1,009	160	100.0%	849	403	95.7%	446	10	
47 沖縄県	97	253	557	70	72.2%	487	244	96.4%	243	7	
合計	14,633	32,158	65,321	14,021	95.8%	51,300	27,515	85.6%	23,785	1,121	

## 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)(抄)

### (一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

### (一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

### (基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

### (表示等)

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「広告等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

## 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。
- 2 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 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。  
 【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】  
 当該計画期間において男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主は、次のいずれかに該当すれば足りる。
  - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
  - ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。  
 【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】  
 当該計画期間において女性の育児休業取得率が70%未満である場合は、当該計画の開始前3年以内の日であって当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における女性の育児休業取得率が70%以上であれば足りる。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」※を講じていること。
 

※1 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

  - ・フレックスタイム制度
  - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 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
- 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。