

子育て支援 認定中小企業事例集

～あなたの会社も次世代育成支援対策推進法に基づく
「くるみんマークの認定企業」になりませんか～



認定マーク（愛称くるみん）



全国中小企業団体中央会

は じ め に

総合的かつ実効性のある少子化対策が喫緊の課題となっているなかで、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が全面施行され、従業員300人以下の中小企業にも、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という）を策定する努力義務が課され、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する雇用環境の整備が求められることとなりました。また、同法では、行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たした企業は、「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定を受けることができることとなっており、平成19年4月から認定が開始されました。次世代育成支援に取り組む企業にとっては、企業イメージの向上や人材確保等に大きな効果が期待されております。

しかしながら、中小企業においては、厳しい経営環境に加え、大企業に比べて経営上の制約や課題が多いことなどから、その取組みが遅れており、計画を策定・届け出した企業はまだ少ないのが実状であります。

このため、本会では、委員会を設置し、16年度に「中小企業のための行動計画策定マニュアル」、17年度に「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」、18年度には「子育てサポート企業認定取得応援マニュアル」を作成したのに続き、本年度はさらに一歩進めて、認定企業の好事例や、地方自治体・金融機関等による行動計画策定企業・認定企業向け支援施策の実施事例の紹介を内容とした、「子育て支援認定中小企業事例集」を作成しました。

本書が、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、本書の作成にあたり、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日本大学法学部教授谷田部光一氏をはじめ、委員会委員の方々に深く感謝申し上げます。

平成20年3月

全国中小企業団体中央会

目次

I 認定企業事例編

1. 株式会社カミテ（秋田県）～認定取得は生き残りをかけた経営戦略の中核～ 1
2. ヒゲタ醤油株式会社（千葉県） 4
～生産現場の協力により男性社員が育児休業を取得できる体制を構築した～
3. 株式会社システムダイナミックス（大阪府）～育児休業社員へのきめ細やかなフォローを徹底～ ... 7
4. 株式会社長岡塗装店（島根県）～技能伝承の鍵は“若者の定着”～ 10
5. トレジャーオブテクノロジー株式会社（熊本県）～策定時点で実現可能な目標を立てる～ 13

II 地方自治体・金融機関等支援施策事例編

6. 福島県 ～認定企業の促進に向け連携を強化～ 16
7. 商工組合中央金庫（略称／商工中金）～金融機関が行う「子育て支援」～ 20
8. 岐阜県・岐阜県中小企業団体中央会・商工中金岐阜支店 23
～県・中央会・商工中金の三者協定で役割分担～
9. 石川県 ～石川県におけるワーク・ライフ・バランス推進・普及のための取組み～ 26
10. 福井県 ～就業規則の整備を重点に段階的な奨励金～ 28
11. 広島県 ～両立支援の想いを企業にアピール～ 31

III 行動計画策定・認定編

1. 中小企業も「次世代育成支援」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に取り組もう
◆少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備 35
◆「子育て支援」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」は、
これからの中小企業の重要な人事戦略 36
◆優秀な人材の確保、従業員の労働意欲の向上、企業のイメージアップ等の
プラス効果が期待できる 36
2. 行動計画を策定し、「認定企業」になろう
◆次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」と
「認定制度」とは 37
◆行動計画は、このようにして策定しよう 39
◆「認定」は、このようにして受けよう 48
◆認定を受けるための手続きは 55
3. 相談窓口一覧 56

株式会社カミテ（秋田県）

所在地	秋田県鹿角郡	従業員数	30名（男性15名、女性15名）
女性従業員の割合	50%	小学校入学前の子どものいる従業員の割合（従業員全員に対する割合）	26.7%
資本金	4,000万円	H P	http://www.kamite.co.jp/pc/
業種	プレス金型の設計・製作、精密プレス加工		

認定取得は生き残りをかけた経営戦略の中核

行動計画策定の動機・背景

当社は秋田県誘致企業として、昭和63年の創業以来、金型の設計・製作から精密プレス加工まで一貫生産してきた。同種製品の製造がコスト面で優位に立つ中国に流出する厳しい環境のなかで、社員の子育て支援は企業が生き残るために必要な経営戦略と位置付けており、行動計画の策定前から特別休暇や事業所内託児施設を導入し、両立支援対策を実施してきた。行動計画は、社長が中心となって、他の例などを参考に作り上げた。社員にとってやさしく働きやすい職場環境と、少数精鋭主義の強い経営体質が高品質で低コストの製品を実現できると考え、「やさしく強い企業」を目指している。

認定を受けるまでの経過

認定を受けたら、一般消費者向けの自社製品（知育玩具）に認定マークを印したり、優秀な人材の獲得に役立てようと考えていた。

行動計画の目標は別掲とおり、①育児休業取得率は男性20%以上、女性100%、②看護休暇制度の充実、③年次有給休暇の取得率60%（繰越分含む）、④事業所内託児施設の地域開放、の4つである。

もともと両立支援対策が充実している企業では、さらにそれを上回る施策を講じなければならない点が難しい。そのため、コストがかからず、かつ実現可能な目標として看護休暇の充実と年次有給休暇の取得率アップを掲げ、実際それに取り組んだ。

育児休業は男性対象者3人のうち、2人が取得（取得率66.6%）。女性は計画期間内に対象者がいなかった。



株式会社カミテ

たため、中小事業主特例を活用した取得者1人（取得率100%）である。

男性の育児休業は、製造課の主任と一般社員の2人が取得した。いずれも平成17年度に、連続20日間取得した。秋田県が同年度から、育児休業した男性に5万円の奨励金を支給開始したのが助けになっている。

社員は、子供ができたなら、まず上司に報告。その後、社長・部長・課長・主任・本人を交えて、育児休業をするのか、休むとしたらいつ、どのくらいの期間かなどの打ち合わせに入る。休む時期が決まると、本人の業務を洗い出し、細分化して複数人に割り振る。当社では多能職（職種を超える多能工）化を目指していて、直用の保育士のなかにも、製造課兼任の社員がいる。

男性の育児休業より難しかったのが、年次有給休暇の取得率の向上である。従来の起算日は4月1日としていたが、これだと社員は冬季のインフルエンザなどに備えて年休を残しておき、結果的に消化できない傾向があった。そこで社員の要望を聴いて起算日を7月

1日に移したところ、学校行事等のために取得するケースが増え、目標値をクリアすると同時に家庭参加にも役立っている。

認定までにかかったコストと、 認定により得られた効果

当社では、行動計画の策定、認定の工夫とも自前で実施していて、子育て支援のための特別有給休暇（妊産婦通院・配偶者出産・子の看護など）にかかる賃金、事業所内託児施設の運営費（財団法人21世紀職業財団から半額助成）のほかは、直接のコストは要していない。

一方、認定の効果の面では、出産・育児を理由に退職した社員はいないのに加え、パートタイマーの募集に際しては応募が多く、優秀な人材が獲得できている。また、休業者は復帰後にとてものがんばってくれている。自分も同僚が休むときカバーができるようにレベルアップしないといけないという気持ちになるようで、多能職化へより努力するようになる。

取引先からは「製品が優良な理由が分かった」と評価され、当社のホームページを見た新規顧客からは信頼され、営業の切り口になることもある。

今後は、認定企業の価値や認定マークが社会的に認知され、自社の営業力や信頼度が高まることを期待している。同時に、社内では、優秀な人材が獲得でき、さらにその人材一人ひとりが多能職を高め、助け合える職場を目指す。

認定企業としてのこれからの抱負

平成19年4月スタートした2回目の行動計画は、前回同様2年計画で、小学校就学前の子供がいる社員に対する始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ制度の導入、



株式会社カミテの事業所内託児施設

子供の看護休暇の日数を増やすことなどを盛り込んだ。育児に限らず、今後ニーズが高くなる親の介護に対する支援策も充実させていくこととしている。

これから認定を目指す企業へのアドバイス

いまの若い父親世代には、育児に参加したいニーズがある。それに会社が応えることによって、質の高い仕事をしてくれる。育児休業は半年前から分かっていることで、何とかカバーするという社内の雰囲気があれば、取得は難しくない。中小企業は、トップが動けば変わるはずである。

【男性の育児休業者、製造課の下野令さん（20歳代）】

第一子が生まれた際、妻の退院時から20日休業

短期間だが、初めての子供で夫婦共に不安な時期に育児に参加できたのは良い経験になった。この子供はいまでも毎日、自分が会社の託児施設へ送り迎えしている。

育児休業が取得できるのは、まず会社にしっかりとした制度があり、そのうえで実際に休みやすい職場になっているかが問題になると思う。

【株式会社カミテの行動計画】

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17年4月1日から平成19年3月31日

2. 内 容

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（対象期間内に該当者がいない場合開始前の3年間を含む）。

男性社員…取得率20%以上とすること

女性社員…取得率100%とすること

<対策>

- 平成17年4月 育児休業対象者がでた時点で、育児休業推進チームを設置し、業務内容、業務態勢の見直しや代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境作りを行う。
- 平成17年度～ 育児休業対象者に対し、取得事例を交えた講習会を行う。

目標2 平成17年7月までに看護休暇制度を充実させる。

看護休暇制度…現行の小学校就学前までの子に対する制度の範囲を広げ高校卒業前までとする。

<対策>

- 平成17年4月～ 労働者の具体的ニーズの調査
- 平成17年6月迄 日数など制度の詳細に関する検討
- 平成17年7月～ 回覧、掲示板を活用した周知、制度の実施

目標3 計画期間内に、有給休暇の取得状況を次の水準以上にする。

取得率…60%

<対策>

- 平成17年4月～ 回覧、掲示板を活用した目標及び取得率の周知、従業員への有給休暇使用日数及び残日数の連絡

目標4 計画期間内に、事業所内託児所を地域の育児サークルに対し開放する。

<対策>

- 平成17年6月迄 地域育児サークルへのニーズ調査
- 平成17年7月 事業所内託児所の開放

ヒゲタ醤油株式会社（千葉県）

所在地	千葉県銚子市	従業員数	422名（男性263名、女性159名）
女性従業員の割合	37.7%	小学校入学前の子どもがいる従業員の割合（従業員全員に対する割合）	17%
資本金	39,600万円	H P	http://www.higeta.co.jp/
業種	醤油・加工調味料の製造販売		

生産現場の協力により男性社員が育児休業を取得できる体制を構築した

行動計画策定の動機・背景

当社は、創業400年近い歴史を持つ伝統企業であり、また千葉県を代表する地場産業でもあることから、“地域密着型の経営”をモットーに常にCSR（企業の社会的責任）経営の実践に努めている。

現在取り組んでいる子育て支援策は、CSR経営の一環であるワーク・ライフ・バランスの代表的取組みであり、「社員の働きやすい職場づくり」を目指す経営者の強い意志のもとに行われている。

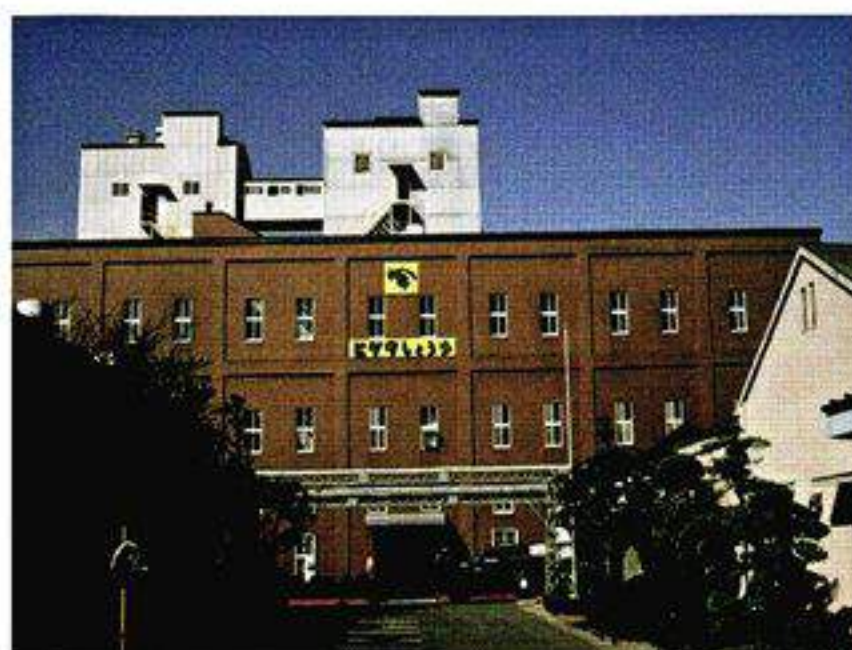
育児休業制度の運用は以前からなされており、女性社員の育児休業取得率は100%であったが、男性社員の取得は皆無であった。また、年次有給休暇の取得に関しても、一般職の取得率は90%以上と高いものの、総合職については60%と低迷している。

認定を受けるまでの経過

行動計画策定にあたっては、人事部が原案を作成し、労働組合との協議を重ね内容をつめていった。策定した内容は、社内報や通達等を通じて社員全体に周知し実行した。

男性社員の育児休業取得者については、生産現場の協力と本人の意識改革がもっとも重要なことであった。製造ラインの一部に欠員が生じた場合、全工程にわたっての調整が必要なため、当初は、現場サイドでの抵抗感もあったが、今日の社会事情を加味したワーク・ライフ・バランスの重要性と当社におけるCSRの展開方法を粘り強くディスカッションするなかで、具体的な対応策を見出していった。

工場長を中心とした工場幹部による工程責任者・ラ



ヒゲタ醤油株式会社 銚子工場

イン責任者の意識改革を進め、工場全体での生産計画の見直し、閑散期毎の人事ローテーションと調整、休業取得者が発生した場合の応援体制の構築など、一つひとつ改善策を積み上げていった。

その結果現在では、「職場全体で子育てに取り組もう」という育児支援の風土が生まれている。

認定の取得については、当初これを主眼とする考えはなかったが、当計画の終了時に、社員のために立てた計画が結果的に認定マーク取得につながれば、今後の励みとなると考え認定申請を行った。そこには、「社員の働きやすい職場づくり」を目指す会社の意志を認定マークの取得で現わしたいという考え方もあった。

認定までにかかったコストと、認定により得られた効果

社内に、「育児社員を応援する協力体制を築いていかなければならない」という意識が芽生えたことにより、育児支援の風土が浸透し、各セクションにおいても、

育児休業を取得する社員が発生した場合の育児休業から職場復帰に至るまでの支援策が確立されつつある。

工場内における各工程間で絆がさらに深まるとともに、突発的な事案への対応力がさらに増した。つまり、社内のコミュニケーションとライン全体の応援態勢がより強化されたことで、社員が連続休業するような事案への対処方法が製造ライン全体に確立された。これは、社内の育児支援の取組みがもたらした大きなメリットといえる。

認定企業としてのこれからの抱負

経営トップは常に「人」が基本」との理念を持っており、今後も会社が成長を続けていくためには、社員一人ひとりの成長が鍵であると考えている。今後も社員の働きやすい職場環境を築いていくうえで、育児支援策の拡充は必要不可欠である。具体的には、非正規社員をも含めた育児支援が今後の課題であり、また、過去に育児・介護等で離職した者の復職支援も今後検討の視野に入れていく。

これから認定を目指す企業へのアドバイス

行動計画の策定にあたっては、自社の「身の丈」に合った内容を策定することが肝心である。そのためには、社員の家庭事情を斟酌した利用しやすい制度とするべく、まず社員の意見を形にして策定することが第一であり、その後の実施にあたっては、試行錯誤をしながら徐々に実効性あるものにしていくことにより、企業それぞれのオリジナルの支援策になる。

また、こうした育児支援施策は、「社員に対する思いやり」が根幹にあることから、策定した計画の詳細について社員への周知を徹底させることが大変重要である。



男性の育児休業取得者第1号の増田隆太さん

【男性の育児休業者、生産本部の増田隆太さん（20歳代）】

第二子が生まれた際、5日休業

育児休業を取得することにより長期間休むことができたため、夫婦で協力して子どもをお風呂に入れたりミルクを飲ませたりすることができた。また、日に日に成長する子どもの姿を夫婦揃って見ることで大変良かった。

【男性の育児休業者、生産本部の畠山邦之さん（30歳代）】

第二子が生まれた際、5日休業

第二子誕生後、すぐ育児休業を取得したため、妻と子どもは入院中であつたが、毎日病院へ行きオムツを替えたり、ミルクをあげたりと育児に参加できたため、妻もゆっくりと静養できたようだ。

また、日頃は第一子と顔を合わせることができない日も多かったが、休業中は長時間接することができた。

【ヒゲタ醤油株式会社の行動計画】

(1) 目 的

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

(2) 計画期間

○平成17年4月1日から平成19年3月31日（2年間）

(3) 内 容

○目標1 小学校就学前の子を養育する従業員に所定外労働をさせない制度を導入する。

○目標2 年次有給休暇の取得を推進するための制度を導入する。

○目標3 男性が育児休業を取得できる環境の整備を図る。(努力目標)

○目標4 子供の出生時に父親が取得できる休暇制度の充実を図る。(努力目標)

○目標5 子の看護休暇制度の充実を図る。(努力目標)

(4) 計画期間内に上記(3)の目標1および目標2の内容を達成する。(目標3から目標5の内容については達成できるように努力する。)

なお、この行動計画はヒゲタ醤油労働組合と協議の上で策定したものである。

株式会社システムダイナミックス（大阪府）

所在地	大阪府大阪市	従業員数	14名（男性7名、女性7名）
女性従業員の割合	50.0%	小学校入学前の子どもがいる従業員の割合 （従業員全員に対する割合）	21.4%
資本金	1,000万円	H P	http://www.dynamics.co.jp/
業種	サービス業（ソフト開発及びその販売）		

育児休業社員へのきめ細やかなフォローを徹底

行動計画策定の動機・背景

当社の事業内容と取扱う栄養管理という分野から、女性社員が主力といっても過言ではないだけに、会社設立当初から育児支援については制度運用がなされてきた。そうしたなかで、育児支援の対象となる社員が今後も増えることが予想されることから、当社の実情をよく知る社会保険労務士からのアドバイスを受け、行動計画の策定に着手した。

社長の経営方針として、日頃の社員の処遇から能力評価に至るすべてにおいて、常に“男女同一に扱う”という考え方があり、採用面や管理職の登用についても男女区別なく取り扱っている。この育児支援についても男女双方が共に利用しやすい制度づくりを念頭において計画を策定した。

社長と総務部担当者主導で、この策定方針を主眼に置き、従来の育児休業規程をさらに整備し、次世代育成支援対策推進法に沿った計画を策定した。その際には、社員からのヒアリングを行い、そのニーズや生活環境にも配慮した計画の策定をするよう心掛けた。

認定を受けるまでの経過

当社は、以前から育児休業規程を作成しており、社内には育児支援の風土が根付いていたが、経営者としては、社員が安心して働き続けられる環境をつくるため、さらなる検討をしていくなかで、今回の行動計画の策定に至ったが、当初はこの認定制度については知らなかった。当計画の策定が整った段階で、社会保険労務士から認定制度の趣旨説明と取得のアドバイスを受け、以後は認定取得に向けて計画の再点検を行い、



社内風景

取得を目指した。また、認定要件の一つである“男性社員の育児休業取得”が今回の計画期間で達成できたことも認定取得に向けての後押しとなった。

行動計画の策定から認定取得の申請を行うまで、社長と総務部担当者が行ってきたが、当計画期間中の計画実施にあたる部分から計画終了後の認定申請にあたるまでの節目節目で社会保険労務士からのアドバイスを受けた。

策定した行動計画を従業員に理解・実行してもらえるように、育児休業規則等の改訂見直しには常に気を配り、その改訂した規則の詳細を念入りに社員に通知した。

当社では、育児支援に対する逆風も全くないことから、特に社内の意識改革を図る必要性は全くなく、むしろ育児支援の対象者が出た場合のフォロー体制について、常に社員全体が気配りをしている風潮が根付いている。

経営者としては、男女を問わずすべての社員に対し

て育児休業の取得を促しているが、そうした職場環境も手伝ってか、男女合わせて現在のところ取得率は100%となっている。

また、その育児休業期間については、原則としては“子が1歳に達するまで”としているが、待機児童問題（保育所に申し込むも、定員オーバーにより入所できない）を抱える子育て社員については、“子が2歳に達するまで”育児休業を与えている。これは待機児童問題においては深刻な状況である大阪府の現状を鑑みた経営者の措置といえる。

ちなみに、男性社員の育児休業取得期間については、所得に影響すると社員自身を感じることから、短期間の取得に留まっている。

育児休業取得者のフォローについては、当該者の同一部署内の同僚で手分けしてカバーしている。とりわけスタンダードな方策ではあるが、当社ではこうした場合、フォローする側が自主的に休業取得者と事前に引き継ぎを行い、数人で手分けして処理している点では、社内の理解・協力体制が確立されている強みがあるともいえる。休業取得者としても安心して休業ができ、また安心して職場復帰できるという声強い。やはり、当社の業務が特化した分野であることから、代替要員によるフォローが難しい面で、現有勢力でカバーしながら休業取得者の復帰を待つという方策が定着している。

男性の育児休業取得者は、「普段は子供の世話の殆んどを妻に任せていたなかで、今回、自ら子育てに参加できた喜びは大きく、休業中に同僚が自分の仕事を

フォローしてくれ、なおかつ、そのフォローしてくれている仕事の進捗状況等もメールで報告してくれていたことも、安心して育児休業を取得できた一因と感じている。やはり、職場の仲間の積極的な応援を感じることも、安心して取得できる育児休業につながることを改めて感じた」とコメントしている。

当社は、育児休業を終える社員の職場復帰支援については目配りをしているが、まず休業期間中のフォローから徹底させることで、その休業中の社員の気持ちを職場から切り離さないように配慮している。そのために、例えば、メール等で担当業務の進捗状況（同僚がフォローしてくれている内容等）や社内ニュースを定期的に知らせ、職場復帰後についても最初は短時間勤務（週3～4日で7時間）から就かせ、徐々に通常勤務へと馴らしていくよう十分な配慮をしている。

例えば、子の通う保育園への送迎の時間に合わせたり、また子の看護をする場合の時間に合わせることができたりと、利用勝手の面からも従業員からの評判も良い。

認定までにかかったコストと、 認定により得られた効果

特にコスト（金額・労力等）はかからなかった。

一方、効果としては、まだ認定取得をして間もないこともあり、大きな形となっては現れていないが、名刺とHPに認定マークを掲載したことで、取引先に対しては徐々に浸透している状況である。

また、当社社員も、認定企業の社員の一人として働いているのだという意識を持ち、さらなる仕事へのモチベーションを高めている。

また、以前から社内で行われている育児支援が、“認定マーク”という形によって現れたことで、社内のコミュニケーションもさらに深まり、育児支援についての意識も高まっている。

今後認定企業として期待する効果としては、名刺等への掲載によるさらなるイメージアップが期待される所であるが、当社では、この度、大阪府により「男女いきいき元気宣言」の登録を受けており、そちらの登録証との併用による効果も期待している。



社内風景

認定企業としてのこれからの抱負

当社では、“時間の効率化”という観点から、IT企業ならではの活用術として、会社設立時から「在宅勤務制度」を導入しているが、小学校就学前の子を持つ社員が数名ほど利用している。そこで、当社では、“時間の管理”と“社内情報の共有化”を徹底させながら、今後も利用可能な社員については、本人の希望も斟酌しながら、この「在宅勤務制度」を適用していきたいと考えている。

また、今後も出産・育児を控えた社員に育児支援制

度を利用してもらい、自分の技能を発揮してもらえるよう、様々な施策を考案しているという。

これから認定を目指す企業へのアドバイス

育児支援については、社員の私生活にも配慮しながら、あらゆるケースを想定して、絶えずその支援策を検討しておくことが必要ではないか。そして、その素地を計画の策定に生かすことで、社員の利用勝手も増すことになると思う。

【株式会社システムダイナミックスの行動計画】

仕事と子育てを両立させることができ、全社員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員が能力を十分に発揮できるようにするため、下記のとおり行動計画を策定いたします。

1. 計画期間 平成17年6月1日から平成19年5月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 残業を削減するため、ノー残業デーを設定する。

<対策>

- 平成17年6月 残業の原因の分析等を行なうプロジェクトチームを設置する。
- 平成19年5月末までに、掲示板にノー残業デーであることを周知し、啓発する文章を掲示する。また、ノー残業デーの前日もしくは当日の始業時刻前に社内メールを一斉送信する。

目標2 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。

男性社員 1人以上取得する

女性社員 取得率70%以上とする（別紙参照）

<対策>

- 平成17年6月 男性社員及び兼務役員においても育児休業を取得できることを周知するため、全体会議での議題とし、社内の掲示板でも啓発文章を掲示する。
- 平成19年5月末までに、育児休業中の社員に対し、職場復帰のための講習会を実施する。

目標3 小学校就学前までの子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度を周知する。

<対策>

- 平成17年6月 対象社員にとって都合の良い始業時間の調査、制度の詳細に関する検討会を実施する。
- 平成19年5月末までに、社内の掲示板において、啓発文章を掲示する。

株式会社長岡塗装店（島根県）

所在地	島根県松江市	従業員数	22名（男性17名、女性5名）
女性従業員の割合	22.7%	小学校入学前の子どもがいる従業員の割合 （従業員全員に対する割合）	36.4%
資本金	2,550万円	H P	http://www.nagaoka-toso.co.jp/
業種	塗装工事業		

技能伝承の鍵は“若者の定着”

行動計画策定の動機・背景

当社では、「社員は大切な財産」という経営方針により、その財産である社員が鍛錬を重ね、能力を発揮することで、当社の柱となってくれることを期待している。そのための基盤を築くために、常に社員が安心して働ける職場環境づくりを目指しているが、こと若年社員の定着を図るうえでも、この子育て支援策は最重要課題としてとらえている。この子育て支援策は、当社の最大の取組みとして考えているワーク・ライフ・バランスの一環であるが、そこには若くて優秀な社員が当社に定着し能力を発揮することが、顧客の信頼を得ることにもつながってくるという経営者の考えが強く反映している。また、当社は、“技能の伝承”が懸案となっているが、現在の団塊の世代から受け継ぐ技術をさらに後世代に引き継いでいく担い手も必要となるだけに、やはり20～30代の若年社員の確保は必要となることも、この計画策定の動機に拍車をかけている。

当社の人事労務を兼ねる常務取締役が先導し、社員の家庭事情を斟酌しながら計画項目を策定し、それをもとに1ヵ月に1度の全体会議や朝礼を通じて社員からの意見聴取を行い、さらには作業終了後の話し合いを通じて社員の“育児に対する想い”を聞き取ることにより、計画の策定に活かした。また、計画期間中においては、その計画が円滑に実行されるよう、策定した計画の趣旨説明とその利用を促す旨の従業員への周知啓発を図り、絶えず社員への目配りを欠かさなかった。



社内風景

認定を受けるまでの経過

行動計画の策定当初は、認定の取得についての考えはなかったが、認定を取得することによる“社員の士気の高揚”と“ワーク・ライフ・プランに明るい企業としてのイメージ定着”を考え、認定の取得を考えた。行動計画期間終了の段階で、当計画の実施状況と認定要件の具備について再点検し、社会保険労務士のアドバイスも受けながら、島根労働局に対し申請を行った。

当社は、日頃から社内コミュニケーションが確立されていることもあって、社員同士が支え合いながら業務を行う風土が根付いており、そうした社員間の助け合い、フォロー体制ができあがっていることが、育児支援をするうえでの“最大の武器”となっている。

当社は、女性の取得率は100%であるが、男性は対象者がいなかったこともあり、取得者はいなかった。そうしたなかで、計画実施期間において、男性の育児休業取得者が発生した。実は、その社員は経営者のご子息であった。当人は、今回の休業取得にあたり、（社

長の息子であるという) 自分の立場を考え思い止まった経緯もあったが、「社長の息子」という立場の自分が育休を取得したのだから、他の男性社員も自分の後に続いて、遠慮せずに育児休業を取得し家族を支えてもらいたい」という思いがあり、取得に踏み切った。

ちなみに、休業の取得期間は、女性は半年から1年間であるが、男性となると、やはり5日前後の取得になるという。

当社は職種柄、特化した企業であるだけに、休業取得者の代替は特に考えずに、各部署の現有勢力でフォローする体制を整えている。

今回の男性の育児休業取得者(社長の息子)は、共働き世帯の社員であるが、休業を利用して子供に食事を与えたり、風呂に入れてあげたりと普段の生活ではしてあげられない育児を経験したことで、働きながら育児をする妻の気持ちが分かったことと、共働き世帯では男性も育児に参加する必要性が分かったことを強調していた。

また、当社でも、こうして男性社員が育児休業を取得することによって、育児を通じて学ぶ「人に対する優しさ」が、他の同僚社員の育児支援に対し、様々な気遣いとなって反映されることも相乗効果の一つとして期待している。

今回の認定取得に係る1回目の計画策定については、年次有給休暇の取得項目について重点を置いたものとなっているが、これは、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりには、まず社内全体として休暇を取得しやすい風土にしていくことが第一であると考えたからである。その計画を成功させるためには、キーパーソンである常務取締役の努力があった。

例えば、社員に年次有給休暇取得の意識を浸透させるために、全体会議や社内報を通じて、年休の制度説明を行いながら取得を促し、また社員個々に対しては、年間の計画表を配布し、その年休の自分の持ち分を自己管理させながら、計画的な取得を呼び掛けた。

現在では、その甲斐あって、年休の取得率も男女共に計画どおりにアップしており、社員からは「適度な休暇を取得できることで、却って精神面と仕事の効率面で幅ができるようになった」と評判も良い。

認定までにかかったコストと、認定により得られた効果

行動計画の策定から実施に至るまで社会保険労務士からのアドバイスも受けたが、そこは県主催の無料相談コーナーの利用であったし、財団法人21世紀職業財団管轄の助成金等の利用もできたため、経費としてはそれ程大きくなかった。

一方、効果としては、普段からの当社の育児支援の実績が実を結び、若年社員の定着率が高まると同時に、20~30歳代の若年社員数がここ5年間で2倍に増えた。

当社では、今回の行動計画の策定について、社内一体となって取り組んだだけに、以後、社内のコミュニケーションがさらに深まっているうえに、今回の認定を受けたことで社員個々人の育児支援に関する意識も高まっている。今後の計画実施に取り組むにあたっても、社内一体で取組み対象社員をフォローするのだという心構えが持てるようになった。

また、社員も自身の仕事にあたる点で、さらなる技能資格の取得を目指すキャリアアップをし、当社で技能を発揮し続けたいという意識が高まっている。当社では今後の展望として、社員が沢山の資格を持つことにより、多能工にも繋がることを期待している。

今後の当社の経営方針としては、時代の流れも手伝い、引き続き若年者への技能伝承が課題とされるだけに、受け手となる若年者採用にも今後ますます効果が上がるよう、認定マークのアピールを図っていくとともに、「社員への励み」となる制度づくりを目標としていきたい。

認定企業としてのこれからの抱負

当社としては、今後も社員が出産・育児をしながら安心して働ける職場環境を提供できるように、常に様々な情報を入手できる態勢を整えておく必要性を感じている。そして、鳥根県の認定企業第1号として、後進の参考となる企業となれるよう、社員一人一人に“会社の代表者”としての気持ちを持ってもらい、育児社員に対する思いやりを持ちながら、休業から職場復帰に至るまでの支援を行うことの必要性も併せて感じ

ている。

また、当社では、今後、第2子出産が想定される社員が多いと考えられることから、第2子出産を迎えた社員、特に男性社員が第1子の育児と第2子出産に関わるための休業を安心して取得できるよう、社内連携のバックアップ強化を目標にしている。

これから認定を目指す企業へのアドバイス

今後の急速な少子化の流れを汲み取ると、若年社員の定着は、特に製造・建設業においては急務であり、こうした若き良い人材の定着を図る意味でも、育児支援に取り組む必要がある。また、同時に、社員が定着し続けることを信じ、会社の将来と同様に、社員の将来も見据える態度で取り組むことが必要である。その際には、時代の変化に目配りをしながら会社や社員の



認定マークを会社封筒、名刺に活用しています。

実情を踏まえて計画を策定することが必要であり、また費用対効果の面からも、助成金の活用が重要なポイントとなる。

【株式会社長岡塗装店の行動計画】

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17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入

<対策>

- 平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
- 平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
- 平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

<対策>

- 平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
- 平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
- 平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
- 平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する

目標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出来る「子ども参観日」の実施

<対策>

- 平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
- 平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
- 平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する

トレジャーオブテクノロジー株式会社（熊本県）

所在地	熊本県上益城郡	従業員数	510名（男性360名、女性150名）
女性従業員の割合	30%	小学校入学前の子どものいる従業員の割合（従業員全員に対する割合）	20%
資本金	2,200万円	H P	http://www.tt-net.co.jp/
業種	IT総合エンジニアリング事業、IT技術者派遣事業		

策定時点で実現可能な目標を立てる

行動計画策定の動機・背景

当社では、技術者派遣事業を行っていることから、技術・技能を持つ人材が一番の財産であり、その人材の意欲や能力を引き出すことを経営理念に位置付けている。子育て支援については、男女が共に働きながら仕事と家庭の両立できる雇用環境を整備することにより、豊かな経験と知識を持つ有能な人材が確保できると考えている。

次世代育成支援対策推進法が成立した平成16年当時は、就業規則も十分整備されていなかったため、同法に基づき、行動計画の策定が義務付けられたのを良い機会ととらえ、雇用環境や福利厚生を見直す手順を示すものとして行動計画を策定した。

行動計画の策定にあたっては、育児支援に対してトップが意思表示し、担当の総務課長が、労働局等の公的機関に頻繁に足を運び、また、他県の先進企業の担当者からアドバイスを受けるなどして、一から勉強した。

認定を受けるまでの経過

認定で重要なのは、自社に合った行動計画を策定し、実現可能な目標を立てることと考え、基本的なことからひとつひとつ達成した。総務課長が計画策定から認定まで進めている。

女性の育児休業は1年余で定着したが、男性の取得実績が課題として残った。認定への最大の課題は男性の取得である。当初は行動計画をコンプライアンスのためのプログラムとして考えていたため、認定を受け



トレジャーオブテクノロジー株式会社

ることは考えていなかったものの、平成18年9月に熊本県知事から「男女共同参画事業者」として表彰を受けたとき、男性取得者が一人もいないのは問題だという意識に目覚めた。

若手社員に聞いたところ、男性が休業しない一番の理由は、休業中に無給となることだと分かり、有給休暇の創設を決定。行動計画の終了半年前に、短期（3日）の有給育児休暇制度を導入した。既存の配偶者出産時の慶弔休暇（有給2日）と土日をつなげることで、有給での10日前後の休暇が可能になった。

育児休業の取得状況については、性別に関わりなく、長期・無給の育児休業か、短期・有給の育児休暇を選択することになるが、男性は取得者全員が短期制度を申請。女性は全員、長期制度を申請している。

育児休業取得者が発生したときは、既存の社員がカバーすることで業務を処理している。顧客先で勤務する社員が休業する場合も、顧客の承諾を得たうえで、代替要員は派遣していない。

認定までにかかったコストと、 認定により得られた効果

長期休業中の技術者のスキル低下防止のためのインターネットを利用した職場復帰プログラムは、費用負担が大きく財団法人21世紀職業財団からの助成金があるからこそ実施できている。

効果としては、県内初の認定企業として地元マスコミに取り上げられたり、認定マークをホームページに掲載したことで企業イメージが向上した。新卒者の応募が増え、特に女子学生の関心が高まっているのを実感しており、また、子育て支援に取り組んだ本来の目的である定着率も年々上昇し、人材の確保には確実な効果が出ている。

認定企業としてのこれからの抱負

平成19年4月スタートした2回目の行動計画では、計画期間を3年とし、休業後の原職または原職相当への復帰、育児退職者の再雇用制度を推進するなど、さらに男女ともに働きやすい雇用環境づくりを目指す。

これから認定を目指す企業へのアドバイス

当社が認定を受けられた要因は、育児休業制度の周知・啓発を繰り返すと同時に、従業員のあらゆる悩み

を受け付ける相談ダイヤル・相談メールによる相談窓口を設置（男女各1人）する等を行った結果だと思う。

法を上回る先進的な制度ばかりが注目されるが、中小企業では休業中の保険料免除制度や雇用継続給付（育児休業給付）制度といった基本的なことを知らないために、休業に踏み出せない会社や社員が相当数いるのではないかなと思う。

当社は、3年弱でここまでできたのだから、他社でもやれないはずはない。実現可能な目標を立てることが大切だが、期間の途中でも計画の変更は認められているので、逐次行動計画の見直しをお勧めしたい。



社内風景

【男性の育児休業者、福岡事業所・営業職の園田規正さん（20歳代）】

平成19年1月、短期育児休業制度等で10日間の休暇

上司に妻の出産予定を報告したところ、「育児休業制度がある」「仕事はみんなでカバーするから心配ない」と説明され、4人だけの職場でも休めた。最小限の連絡は携帯電話で行えたので不安はない。初めての子供なのでお風呂の入れ方を夫婦一緒に教わるなど、とても有意義な10日間だった。

【女性の育児休業者、情報システム部、エンジニアの宮崎英美さん（30歳代）】

平成18年に出産し、子供が1歳になるまで休業

出産前は顧客先での派遣業務に就いていて、部内や派遣先職場に取得者がいないため不安だったが、上司に相談したところすんなり認められ、顧客に対する承諾も得てくれた。復帰後は通勤の都合で本社に異動したが、業務は休業前と変わらない。男性も育児に協力できるように、休暇が取れる制度が広まって欲しい。

【トレジャーオブテクノロジー株式会社の行動計画】

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業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17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 現在、両立指標で「両立支援（休業）」の分野が20点となっており非常に低いため、以下の対策により60点以上にする。

<対策>

- 育児休業後に従業員が復職しやすくするため、休業をした対象者全員に対しての教育訓練制度を平成17年5月までに確立・導入する。
- 教育訓練制度について、育児介護休業規程等に明記をする。
- 管理職等に対して定期的に育児介護休業規程等の勉強会を実施するとともに従業員全員に対して周知及び啓発を実施する。
- 社内掲示板・社内広報誌等を活用した周知・啓発活動を継続的に実施する。

目標2 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。

男性社員…現在の0人から、2年間に1人以上取得する。

女性社員…取得率を70%以上とする。

<対策>

- 男性の育児休業取得率向上のための施策（育児介護休業法の勉強会開催、文書による周知・啓発活動等）を平成17年度4月から順次実施する。
- 育児介護休業法に基づき選任した「職業家庭両立推進者」を活用して育児介護休業等に係わる相談窓口（事務局）を設置するとともに、相談受付及び関連情報の提供等を実施する。
- インターネットプログラム「育児休業者復帰支援サービス「wiwiw(ウィウィ)」」による支援活動を継続して実施する。
- 取得しやすい子の看護休暇制度を確立・導入する。

福島県

所在地	福島市杉妻町2-16	H P	http://www.pref.fukushima.jp/syoko/
T E L	024-521-7289	F A X	024-521-7931
担当部署	商工労働部雇用労政課		

認定企業の促進に向け連携を強化

支援施策実施の背景・経緯

福島県商工労働部雇用労政課では、国が行う労働施策について、積極的に県下の企業等に普及啓発させていくことを業務の大きな柱の一つとして取り組んでいる。

従来から育児休業制度の普及・啓発を始めとして諸々の施策についても、講演会やセミナーの開催を通じて、各企業等に情報提供を行ってきたが、こと「次世代育成支援」や「男女共同参画社会の推進」のような職場環境の整備については、企業独自のオリジナリティも求められるだけに、やはり各企業それぞれの自主的な取組みを基本路線として進めていかなければならないと考えている。

そうしたことから、今回の取組みにあたっても、仕事と家庭の両立支援（以下、「両立支援」という）等に真摯に取り組む企業を県が認証し、支援していく仕組みづくりを柱とした。そこには、「この認証制度をきっかけに、行動計画を策定するなどして、社内に育児支援の風土を浸透させて欲しい」という担当者の本音がある。

支援施策の内容

(1) 施策全体の概要

当県では、県内企業に働きかける職場環境整備については、今回の両立支援のみならず、“パートタイム労働者の（正社員との）均衡処遇”・“（女性の積極登用を柱とした）男女共同参画”についても力を入れており、これらのあらゆる取組みが企業の活性化にも繋がるととらえている。

そうしたことから、これら自社の雇用環境整備に取



福島県庁

組んでいる企業に対しては、当県で認証制度による「認証」を与え、企業PRの支援や融資制度・入札等のメリットを与える制度を設けている。

(2) 施策の具体的内容

前述した当県の認証制度とは、次の2パターンのどちらかについて取組みを行った企業に対して、実施しているものである。

- ① 「子育て応援」中小企業認証（常時雇用300人以下の企業が対象）
- ② 「仕事と生活の調和」推進企業認証（企業規模は問わない）

まず、①については、労働者の意見聴取を叩き台にして、行動計画を策定・届出し、なおかつ、その策定後に育児休業取得者等が生じたことが要件とされる。つまり、行動計画の策定と実際に育児休業制度等が利用できる環境づくりを促すことを目的としている。

次に、②については、その企業内における“両立支援状況”・“パート労働者に対する処遇状況”・“男女共同参画についての取組み状況”の3つを柱とした職場

福島県次世代育成支援企業認証制度 認証企業

「子育て応援」 中小企業



福島県

事例発表により啓発を行い、一方で、行動計画策定等の要件を満たした企業に対しては、メリット等の恩恵を与える施策を実施している。

これらの施策の実施にあたっては、認証制度やそのメリットを県内企業に周知するため福島労働局等の関係機関や連合福島、福島県経営者協会連合会等の関係団体との連携を図っている。

なお、当県では、平成19年4月に福島県・連合福島・福島県経営者協会連合会の三者を構成員とする「福島県仕事と生活の調和と子育て支援推進協議会」を設立するとともに、「ふくしま子育て応援職場づくり三者宣言」を行い三者が協調して安心して子育てのできる職場環境の実現に向けた取組みを行うこととした。今後は三者連携の取組みが、より一層強化されることを期待している。

「融資制度」の運用にあたっては、金融機関と連携をとりながら融資要件の確認や、利子の補給等を行った（「子育て支援企業資金」が全額無利子であるため）。また、融資にあたり、場合によっては信用保証が必要な場合もあるので、その際には信用保証協会の保証を受けたいうでご利用いただいた。

支援施策の広報・PR方法

企業に対するアプローチとしては、従来の啓発手法であるセミナー等も引き続き行い、先進事例の紹介や支援施策に関する情報提供に努めている。

また、新聞やテレビのマスコミを活用して県の支援施策を積極的にPRするとともに、従来どおり、県下

の中小企業を傘下に治めている団体等にも協力を要請して広報に努めている。

支援施策のこれまでの実施状況

平成20年3月末時点で、当県の認証を受けた企業は延べ139社であるが、内訳としては、「子育て応援」の認証が17社、「仕事と生活の調和」の認証が122社となっている。

また、認証を受けた企業の融資制度の利用状況は、「ふくしまの産業強化資金」が、平成18年度で1社利用の1,500万円、平成19年度は2月時点で7社利用の1億7,000万円となっている。

次に、「子育て支援企業資金」の利用状況だが、こちらの平成19年4月創設時から3月までの利用件数は、11社利用の1億150万円となっている。ちなみに、この11社の内訳は、「仕事と生活の両立」の認証企業が9社、「子育て応援」の認証企業が1社、両方の認証を受けている企業が1社となっている。

支援施策に対する中小企業等の評価

当事業の取組み当初から、沢山の企業が当県の認証を取得することが、やがては県内企業全体の活性化に繋がっていくと目論んでいただけに、認証企業のなかから「認証によるメリット（融資制度や入札面優遇）に魅力を感じ、両立支援に取り組むことになった」という声を聞くと、当県の担当者としても、今回の取組みが奏功していることを感じている。

そして、その認証にあたっての審査基準については、「制度の充実だけでなく、中小企業ならではの事態面での弾力的な運用など家族的な支援についても評価して欲しい」との声もある。

また、認証企業の利用する融資制度の「子育て支援企業資金」については、無利子であることが好評である一方、融資期間の延長や融資金額の増額を望む声もあるという。

支援施策実施の効果

当県としては、行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の中小企業において1社でも多くの

企業の行動計画の策定を目指してきたが、認証企業の数が増えつつあるなかで、やはり「子育て応援」による認証企業が増えてこないのが気になる様子であるが、それについては、“育児休業取得者又は育児短時間勤務利用者が生じたこと”という従業員の年齢構成やタイミングに左右される認証基準が要因の一つと解釈しており、今後の企業の動向を見守っていききたいという。

また、この認証企業139社の中で56%を建設業が占めているが、こうして建設業が多く認証を取得するのも、当県が行う入札参加資格の審査等に関するメリットが、大きく作用しているといえる。また、入札参加資格の説明会の場や建設業協会の機関紙で、認証制度のメリットなどについて効果的に周知が図れたことも奏功しているといえる。

こうしたことを受けて、当県では、今後は製造業を始め他の業種に対しても認証制度やそのメリットにつ

いて手法を工夫しながら周知を行っていく考えである。

支援施策の今後の方向

福島県の平成18年度の合計特殊出生率は、前年と同じ1.49%。全国レベルではベスト10に入る出生率ではあるものの、やはり人口減少と少子社会問題の解消は他府県同様、当県の最重要取り組み課題の一つとしてとらえている。

そうしたなかで、当県としても、県労働局で受ける行動計画の認定取得については、現在“0件”であることを懸念しており、今後も引き続き両立支援策の普及・啓蒙に努めるとともに、行動計画届出済み企業若しくは行動計画の策定が可能な企業に対しても、労働局への認定にも繋がるようなアプローチを今後も続けていく。

商工組合中央金庫（略称／商工中金）

所在地	東京都中央区八重洲2-10-17	H P	http://www.shokochukin.go.jp/
T E L	03-3272-6111	F A X	03-3272-7875
担当部署	全国99店舗の窓口等		

金融機関が行う「子育て支援」

支援機関の概要

昭和11年設立、政府と中小企業の組合が共同出資を行い設立した政策金融機関。融資・預金・債券など一般の銀行と同様の総合金融機能を持つ。中小企業の生の声を生かしながら総合的な金融サービスを安定的に提供することにより、中小企業の企業価値を高め、持続的に成長することを支援している。

本支店93（うち海外1）、出張所3、事務所6（うち海外2）の計102店舗を展開する。

支援施策実施の背景・経緯

商工中金は、政府系金融機関として金融サービス機能の提供だけでなく、中小企業が抱える課題の解決を行うとともに、政府の政策を金融面で支援している。

少子化が社会的課題になると同時に、CSR（企業の社会的責任）を重視する経営に注目が集まるなか、中小企業は子育て支援に関心があるものの、目先の売上や収益に直結しないために後回しにならざるを得ない。しかしながら、中小企業が行う子育て支援への取り組みは、企業価値や効率性の向上、雇用確保につながると考え、これを金融面で支援することとした。

支援施策の内容

（1）施策全体の概要

総合金融サービスをより効果的に提供するために、「環境対策」「ものづくり」などそのときどきのニーズから毎年10余の支援策を定め、金融相談だけでなく、各種情報提供などを通じて中小企業の事業活動を支援している。平成17年から、その対象のひとつ



商工中金本店

に「女性の社会進出・少子化対策」を掲げ、地方公共団体等の少子化対策支援策に関する情報提供等を行い、その施策の普及を応援するとともに金融支援を行っている。

（2）施策の具体的内容

地方公共団体との連携制度

「女性の社会進出・少子化対策」の一環として、地方公共団体や中小企業団体中央会と連携して、子育てしやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業を金融面から手助けしている。別掲資料が平成19年12月末現在の全国での子育て支援についての地方公共団体等との連携実績一覧である。

実施時期

平成18年1月の福岡県を皮切りに、19年12月の岡山県まで、全国27都府県、1市と連携し、金利を優遇した融資制度（以下、連携制度）を創設している。連携制度とは別に、17年2月より、商工中金の一般貸付での支援も行っている。

支援対象者

支援対象者は、「子育て支援策を講じている」と客観的に認められる企業。具体的には、①商工中金独自の制度融資については、均等推進企業表彰など第三者の認定・表彰を受けた全国の事業者等、②連携制度については、地方公共団体が認定した事業者となる。

①の認定・表彰では、厚生労働省からの顕彰だけではなく、男女共同参画事業者などの都道府県知事表彰も認められる。次世代育成支援対策推進法の「行動計画」認定企業も対象になる。②の地方公共団体では、「行動計画」の策定・届出を認定の基準にしているのはまれで、大部分はそれより簡素な届出である。

(3) 連携制度の貸付条件

資金使途

設備資金及び運転資金

限度額・期間

貸付限度額や期間は、取扱店や地方により異なるが、運転資金は3000万円以内（貸付期間3年以内）や5000万円以内（同5年以内）、設備資金は1億円以内（同10年以内）が多い。

金利

一般貸付より金利を0.2%優遇するのが特徴であり、企業にとっての最大のメリットである。

担保・保証人または信用保証

担保・保証人も取扱店や地方によるが、「必要に応じて」というところが多い。

その他の条件

地方公共団体等が子育て支援企業に認定したからと

いって、一般的な融資基準等が変わるわけではなく、融資自体の支店・店舗ごとに別途審査を行う。

支援施策の運用の仕組み

商工中金の一般貸付の制度融資は、店舗・職員の日常活動のなかで実施している。

地方公共団体との連携のケースでは、総合金融サービスの一環として、商工中金が地方公共団体独自の登録・認定制度を紹介。地方公共団体は独自の基準で、子育て支援企業を登録・認定する。貸付業務は商工中金が行う。

支援施策の広報・PR方法

連携している地方公共団体は、広報誌やホームページ、各種イベントを通じて子育て応援企業制度を広報しており、そのメリットのひとつとして商工中金との連携制度を紹介している。

支援施策のこれまでの実施状況

貸付実績は、商工中金の一般貸付と地方公共団体等との連携制度分を合わせて、スタートの平成17年度154件（貸付金額67億円）から、18年度338件（同253億円）、19年度12月現在415件（同528億円）へと年々伸びている。

都府県・市と連携した子育て応援ローンは28件に上り、都道府県レベルでは全国の6割近くに達した。

支援施策に対する中小企業等の評価

利用した事業者からは、貸付以外の情報提供などを行っている点が喜ばれている。

地方公共団体等からは、全国ネットの中小企業専門金融機関として、他地域の実情を知ることができるため、頼りにされている。

支援施策実施の効果について

一般的には、「子育て支援策を講じている企業」と判断するのは困難であるが、地方公共団体の認定は一つの判断基準として明確になる。また、地方公共団体



商工中金本店風景

では独自の奨励金や補助金などを実施する財政状況ではなく、商工中金が金融面でインセンティブを設けることで施策の普及に役立っている。これにより地方公共団体の子育て企業の登録数が増加しており、企業の子育て支援の機運を盛り上げている。

具体的事例として、45社で組織する団地組合の、保育所開設資金として融資した例もあり、団地内の就

労環境の整備、地域保育へも貢献している。

支援施策の今後の方向

中小企業にも次世代育成法に基づく行動計画が努力義務化されていること、新たな地方公共団体から連携の申出が増加傾向にあることから、今後も総合金融サービスを継続していく予定である。

【別掲資料】

子育て支援についての地方公共団体との連携実績（平成19年12月現在）

No	連 携 先	制 度 名（創設日等）
1	福岡県	ふくおか子育て応援企業ローン（H18.1）
2	石川県	ワーク・ライフ・バランス応援ローン（H18.1）
3	埼玉県	さいたま子育て応援企業ローン（H18.4）
4	島根県	しまね子育て応援企業サポートローン（H18.4）
5	帯広市	おびひろ子育て応援企業ローン（H18.5）
6	大阪府	おおさか男女いきいきサポートローン（H18.6）
7	富山県	元気・とやま子育て応援企業ローン（H18.7）
8	東京都	東京いきいき職場応援ローン（H18.7）
9	佐賀県	さが仕事と子育て応援企業ローン（H18.8）
10	和歌山県	わかやま子育て・女性応援企業ローン（H18.8）
11	大分県	おおいた子育て応援企業ローン（H18.8）
12	徳島県	とくしま“はぐくみ”応援企業ローン（H18.9）
13	長崎県	ながさき子育て応援企業ローン（H18.9）
14	鹿児島県	かごしま子育て応援企業ローン（H19.1）
15	岐阜県	ぎふ子育て応援企業ローン（H19.4）
16	兵庫県	ひょうご子育て・男女共同参画応援企業ローン（H19.6）
17	神奈川県	かながわ子育て支援企業特別ローン（H19.7）
18	福井県	ふくい子育て応援企業ローン（H19.7）
19	愛知県	愛知県ファミリー・フレンドリー企業応援ローン（H19.7）
20	愛媛県	えひめ子育て応援企業ローン（H19.8）
21	京都府	きょうと子育て応援企業ローン（H19.9）
22	栃木県	とちぎ仕事と家庭の両立応援企業ローン（H19.9）
23	高知県	高知県次世代育成支援企業ローン（H19.9）
24	山形県	男女いきいき・子育て応援企業ローン（H19.10）
25	新潟県	新潟ハッピー・パートナー企業応援ローン（H19.10）
26	沖縄県	沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業応援ローン（H19.10）
27	山梨県	「山梨県男女共同参画推進企業ローン」（H19.11）
28	岡山県	おかやま子育て応援宣言企業ローン（H19.12）

岐阜県・岐阜県中小企業団体中央会・商工中金岐阜支店

所在地	岐阜市藪田南2-1-1	H P	http://www.pref.gifu.lg.jp/
T E L	058-272-1111	F A X	058-271-5721
担当部署	総合企画部総合政策課 環境生活部男女参画少年課		

県・中央会・商工中金の三者協定で役割分担

支援施策実施の背景・経緯

岐阜県では平成19年2月、岐阜県・岐阜県中小企業団体中央会・商工組合中央金庫岐阜支店が協定を結び、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業、中小企業組合を支援する、全国初の試みを実施している。

これまで少子化対策は保育サービスの充実などを、行政側からの働きかけが中心であったが、働き方の見直しを含め、雇用の分野での取組みも加速させ、社会全体で取り組むべき課題であるという認識に立ち、子育てにやさしい社会づくりに向けた機運の醸成を図るための県民運動に取り組むこととした。

支援施策の内容

(1) 施策全体の概要

企業や組合が両立支援を行うことは、生産性やモラルの向上、企業イメージや認知度のアップ、人材の採用や定着など、企業経営にプラス効果をもたらし、中小企業の振興と県内産業の発展による地域経済の活性化、雇用の創出に貢献する。

そのため三者は、岐阜県子育て支援企業登録制度の普及、登録企業の対外アピールと金融支援、次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定の普及・支援、先進事例の収集と提供、研修会・講習会の開催などを連携しながら行う。

(2) 施策の具体的内容

制度名・実施時期

県は平成19年3月、「岐阜県子育て支援企業登録制度」をスタート。登録は2種類で、一般事業主行動計画を労働局へ届け出た企業（タイプ2）と、「安心して子どもを生み育てることができる岐阜県づくり条例」（平成19年3月20日公布）の精神を理解し、子



岐阜県・岐阜県中央会・商工中金岐阜支店の三者協定

育て支援に積極的に取り組むことを宣言した企業（タイプ1）に分けた。

有効期間は、タイプ2が行動計画の終了日まで、タイプ1は2年間である。県独自のシンボルマークを印した登録証を交付するほか、県の中小企業資金融資制度や奨励金（タイプ2に限る）などのインセンティブがある。

対象者

登録制度の対象は、県内に本社か事業所を有する、労働者数1人以上300人以下の中小企業で、組合などの団体にも適用している。

制度内容等

登録企業になると、県の中小企業資金融資「経営合理化資金」の子育て支援枠での融資申込みができ、商工中金の「ぎふ子育て応援企業ローン」の金利優遇が受けられる。これとは別に、県内の4金融機関では、登録企業及びその従業員向け融資の金利優遇がある。

また、一般事業主行動計画を届け出たタイプ2の企業を対象に、次のような実績があった場合、奨励金を支給している（以下、平成19年度現在）。男性従業員

が14日以上育児休業した場合、「男性の育児休業取得推進奨励金」(一事業主につき40万円)、育児休業中の従業員に対し金銭等を支給した企業への「育児休業期間中の経済支援奨励金」(同20万円以内)、育児サービスを利用した従業員にその経費を支給したときの「育児経費の援助支援奨励金」(同20万円以内)がある。

支援施策の運用の仕組み

以下の図は、三者連携の枠組みを示したものである。他機関の施策であってもお互いに広報し、相談案件などがあれば引き継ぐ。これにより、行動計画策定や融資の潜在的ニーズを、具体的取組みにまでつなげることができる。

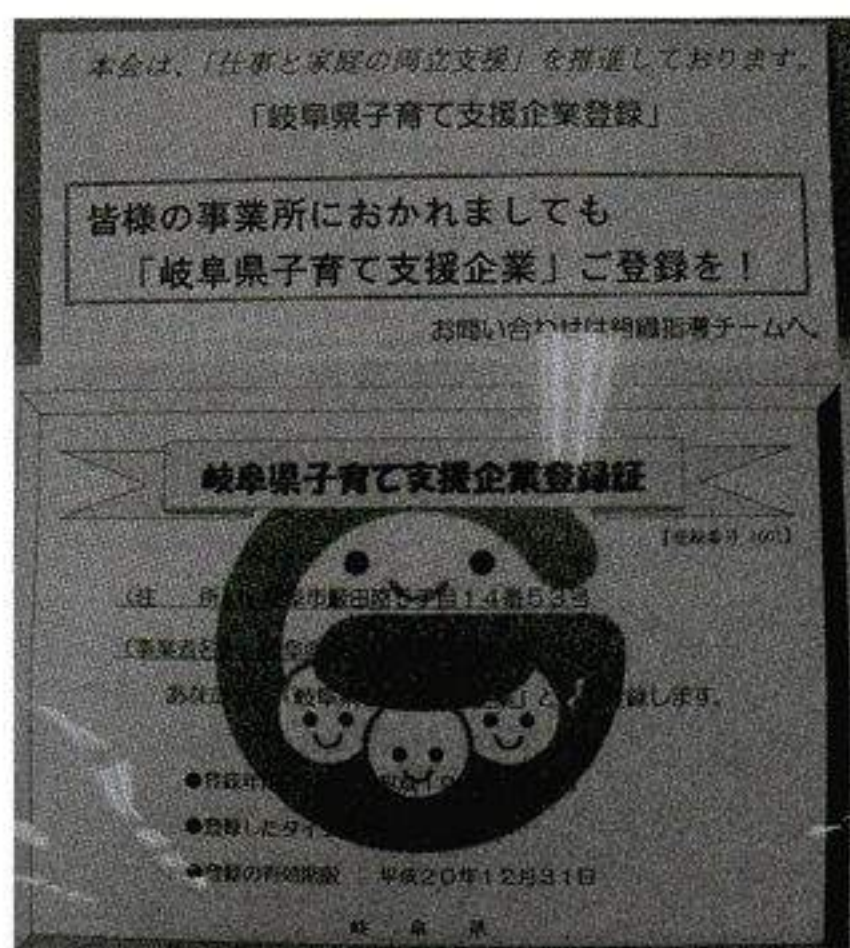
県は、子育て支援企業を登録し、ホームページで紹介するのに加えて、登録企業向けの制度融資を創設。

商工中金は、その制度融資などの金融支援をするともに、県の制度をピーアールする。

中央会は、行動計画の策定や県への登録に向けて個別企業を支援するほか、商工中金への推薦を行う。

支援施策の広報・PR方法

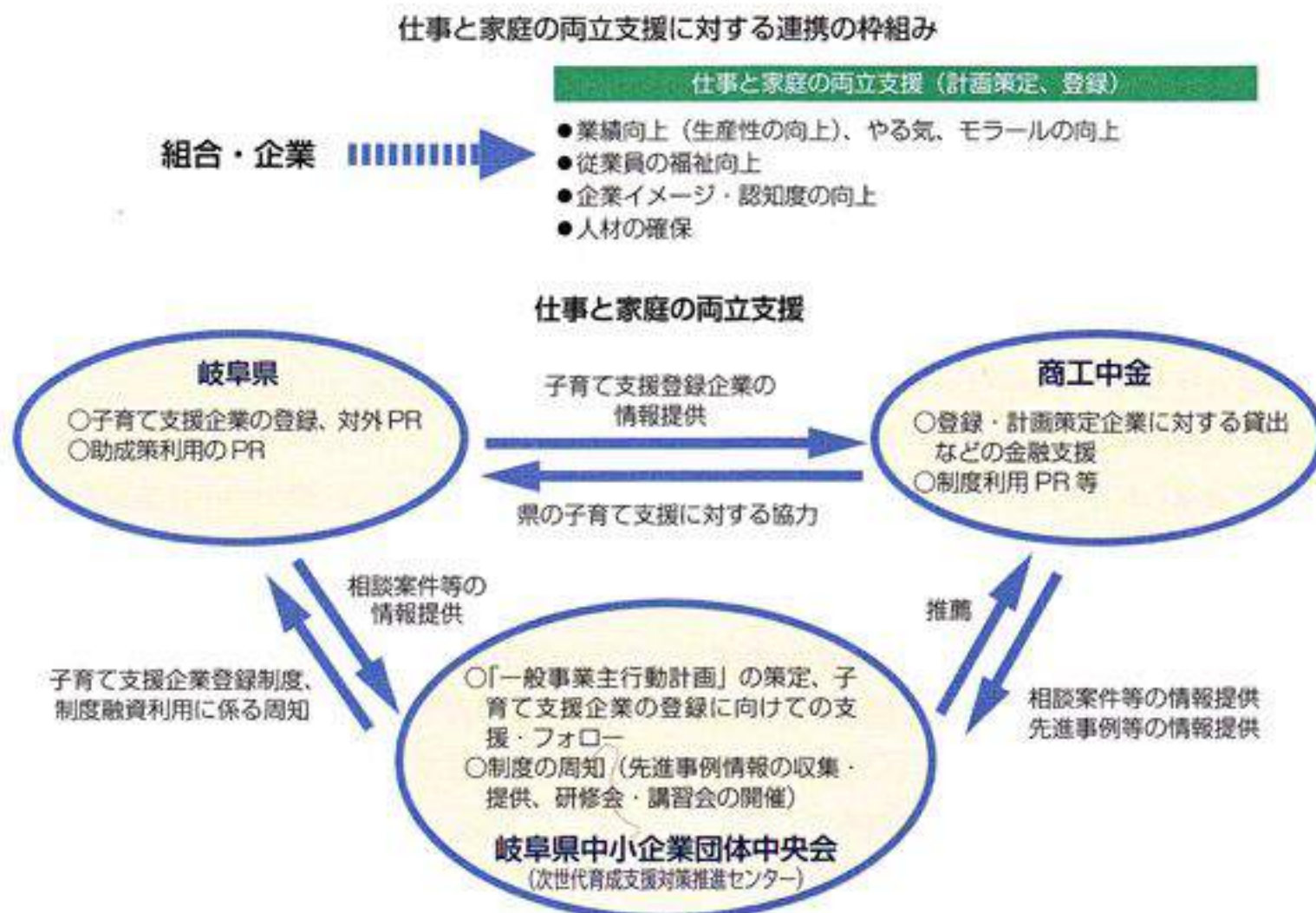
県は、経営者団体始め、市町村、振興局などにパン



岐阜県子育て支援企業登録証

フレットを配布。毎年開催される財団法人21世紀職業財団のセミナーでも、登録制度をお知らせしている。

中央会は、行動計画の策定をアドバイスするときなどに、県への登録制度や商工中金の融資制度を説明。商工中金は、事業者等との面談時に県の施策や中央会の支援策を紹介している。



支援施策のこれまでの実施状況

県への登録企業は全252社（20年3月17日現在）に上り、一般事業主行動計画を届出たタイプ2が14社を占める。このうち半数前後は、中央会や商工中金の支援により登録に至っている。

商工中金の子育て応援ローンの利用は39件、20億円（同9月末）に達し、全国トップクラスだ。

支援施策に対する中小企業等の評価

用紙一枚で済むタイプ1の登録をも面倒がっていた経営者等が少なくないが、果たして「最低限、自社でやるべきことが分かって良かった」などと喜ばれている。

商工中金が制度融資を県内で初めて実行した企業は、幾度も地元マスコミに取り上げられ、知名度が向上。

行動計画の認定を受けた大企業からは、女性の応募者が急増したという声も聞かれる。

支援施策実施の効果

県単独で登録制度を設け、ホームページなどで広報しても、中小企業の関心が高まらないなか、日頃から付き合いのある中央会や商工中金が後押しすることで件数が伸びた。

中央会側も、県の広報チャンネルなどを活用することで、世間的な認知度が上がったと感じている。

支援施策の今後の方向

三者協定はうまく機能し、実績も上がっていることから、今後も基本的スタンスを変えるつもりはない。むしろ全県活動により、社会的な要請は高まっていて、連携策を強化させたい意向である。

石川県

所在地	石川県金沢市鞍月1-1	H P	http://www.jisedai.roudoukikaku.jp/
T E L	076-225-1447	F A X	076-225-1423
担当部署	健康福祉部少子化対策監室子ども政策課		

石川県におけるワーク・ライフ・バランス推進・普及のための取り組み

支援施策実施の背景・経緯

石川県では働く女性が多く、早くから保育サービスの充実に取り組み、保育所の普及率も全国第1位であるなど、「少子化対策先進県」と評価されている。

しかしながら、依然として少子化の進行に歯止めがかからないことから、もう一段上の対策を計画的に推進するため平成17年3月、次世代育成支援対策推進法に基づき「いしかわエンゼルプラン2005」（5カ年計画）を策定した。さらに、平成19年3月には、少子化対策を県民挙げて強力に推進していくため「いしかわ子ども総合条例」を制定した。こうしたプランや条例に基づき、従来、若い夫婦の問題とされがちだった子育てを地域社会全体の問題ととらえ直し、特に民間企業の参画を促す等、それぞれの立場で、できることに積極的に取り組むこととしている。

支援施策の内容

(1) 施策全体の概要

セミナー開催、社会保険労務士の派遣等、「次世代育成支援対策推進法の行動計画の策定及び公表の支援に関するもの」と、表彰等による「ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業が社会的に評価される環境づくり」、フォーラム開催等による「社会的機運の醸成」の3つの方向性に基づいている。

(2) 施策の具体的内容

制度名・実施時期

平成17年度から、ワーク・ライフ・バランス企業登録・表彰制度を実施している。また、平成19年度には、優良な事例を紹介するフォーラムの開催、情報誌の作成・配布、及び中小企業経営者を対象としたセミナーの開催、計画策定をアドバイスする社会保険労

務士の派遣等を実施した。また、平成18年1月から「プレミアム・パスポート事業」、平成19年3月より「ふるさと いしかわ子育て応援ファンド」を実施している。

対象者・制度内容等

一般事業主行動計画の概要を公表する企業を「ワーク・ライフ・バランス企業」として登録、県のホームページや就職セミナー等でPRしているほか、特に積極的な取り組みや成果のある企業を知事表彰するなど、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業のイメージ向上を図っている。また、平成18年6月より行動計画を届け出ている企業に対しては、入札等で優遇措置を設けている。物品等調達や建築物管理業務では、有資格者名簿に表示して指名の際に考慮。建設工事では、資格者名簿の評価点数に主観点数として10点を加算している。

また、中小企業に行動計画を作成してもらうため、県労働局や経営者団体と連携して、「行動計画策定の手引き」を2000部配布。ホームページ上で、策定を支援するプログラムや、啓発のためのDVDを提供した。

このほか、子育てを社会全体で支援する仕組みとして、県内の協賛店舗が多子世帯（18歳未満の子どもが3人以上いる世帯）に特典を与える「プレミアムパスポート事業」や、地元金融機関が販売する子育て支援を目的とした預金や投資信託などの運用益の一部を「子育てにやさしい企業推進協議会」に寄付いただき、少子化対策のための事業に活用する「ふるさと いしかわ子育て応援ファンド」の創設なども行っている。

支援施策の運用の仕組み

ワーク・ライフ・バランス企業登録制度は、行動計画の公表による、有言実行の競い合いを目指したもの



第1回ワーク・ライフ・バランス大賞（知事表彰）表彰式

であるが、学生等にとっては働きやすい企業の情報を入手できるとともに、企業にとっても、企業イメージの向上や人材確保などのメリットが得られる仕組みとなっている。

支援施策の広報・PR方法

県は平成19年3月、「いしかわ子ども総合条例」を制定し、行動計画の策定義務を100人以上300人以下の中小企業に拡大（平成20年4月1日施行）。大企業も含めて100人以上企業については計画の概要の公表を努力義務とした。

そのため、19年度は、100人以上300人以下の行動計画未策定の企業へ、説明資料を郵送するとともに、県内3地区で説明会を実施し、策定のポイントや地元企業の取組みを紹介した。さらに、県職員が各企業を個別訪問したり、企業の希望に応じアドバイザーとして社会保険労務士を派遣している。セミナー等の案内は郵送するだけでなく、県職員が電話連絡して参加を依頼した。

支援施策のこれまでの実施状況

次世代育成支援対策事業費は、平成17年度120万円、18年度170万円、19年度480万円と年々拡大。

知事表彰は順に、5社、5社、7社で、このうち中小企業の特別賞が5社を占める。

支援施策に対する中小企業等の評価

100人以上企業への行動計画策定については、人



第1回ワーク・ライフ・バランス大賞受賞者の皆さん

的・資金的余裕がないという声も出ているものの、計画を策定し、両立支援に取り組むことが、企業のメリットになる点を広報し、理解を促している。

平成19年11月に開催した中小企業経営者向けのセミナーは、参加者76人のほぼ全員から「役に立った」との評価を得ている。

支援施策実施の効果

行動計画のワーク・ライフ・バランス企業の登録数は600社（平成21年度）が目標で、平成17年度36社、18年度106社となっている。中小企業の行動計画策定率は順に0.3%、2.46%だが、100人以上に関しては19年度末までに約340社の全ての対象企業で計画が策定されるよう、働きかけや支援を実施しており、行動計画の策定率は全国第1位となっている（平成19年9月末現在）。

届出済みの企業では成果が出ているところも相当数あり、まだ計画期間が終了していないところもあるが、今後は、中小企業でも認定企業が増加することが予想される。

支援施策の今後の方向

県では、少子化対策の観点から今後もこれまで以上の事業展開が必要と考えている。平成20年度には、取組内容の質の向上を図るため、県内中小企業へのモデル的なコンサルティングの実施やコンサルタントの養成・派遣、就職フェア等で登録企業の情報誌を配布するなど、企業のメリットにつながる施策を行っていく意向である。

福井県

所在地	福井県福井市大手3-17-1	H P	http://www.pref.fukui.lg.jp/
T E L	0776-20-0389	F A X	0776-20-0648
担当部署	産業労働部労働政策課労働環境改善グループ		

就業規則の整備を重点に段階的な奨励金

支援施策実施の背景・経緯

福井県は、合計特殊出生率が1.50で全国7位（平成18年）、女性就業率51.6%と共働き率58.2%は全国1位（平成17年）と高いことから、子育て支援のために様々な施策を推進している。

平成17年度には次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務付けられるとともに、改正育児介護休業法がスタートしたが、これに先立ち、新しい県の少子化対策に関する計画である「福井県元気な子ども・子育て応援計画」（別掲）を平成17年3月に制定し、少子化対策を県の最重要課題と位置付けた。

支援施策の内容

(1) 施策全体の概要

県内企業の大部分は行動計画策定が努力義務にとどまる300人以下であり、育児休業や子どもの看護休暇の取得など職場のサポートも重要であることから、企業における仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを促進している。



すみずみ子育てサポート事業

(2) 施策の具体的内容

具体的には、①一般事業主行動計画策定等の奨励、②男性を含めた育児休業・看護休暇等の取得促進、③父親子育て応援企業知事表彰、④子育て応援プラスワン宣言企業の募集・広報、⑤県の入札参加資格審査での評価、⑥育児休業取得者に対する生活支援——を実施している。

奨励金制度

県内中小企業の子育て支援の実態をみると、それぞれ工夫して労働時間や休暇などで配慮しているものの、行動計画を策定したり、法律を上回る規定を就業規則等に盛り込むことは進まない。そこで、段階的に行動計画策定に取り組めるよう、「福井県子育て支援奨励金制度」で3段階を設けた。

300人以下の中小企業が、行動計画を策定し、県労働局長に届け出た場合に10万円。就業規則等に育児介護休業法の義務規定を超える育児に関する措置を規定し、労働基準監督署長へ届け出た場合にも10万円を支給する（勤務時間短縮等の措置としてフレックスタイム制を規定した場合には10万円を加算）。

これらの法定基準以上の措置について、育児休業1カ月以上、勤務時間短縮3カ月以上、子の看護休暇3日以上といったものを実際に利用させた場合は再度20万円を支給し、実際に成果が出た企業に手厚くしている。このとき、男性の育児休業は法定内でも1カ

事業項目	奨励金の額
1 一般事業主行動計画の策定	10万円
2 労働協約または就業規則の整備	10万円
フレックスタイム制を規定した場合の加算	10万円
3 制度の利用促進	20万円

月以上なら対象とする。県と企業双方にとって手間となるが、行動計画の策定・認定に向けてステップアップが図れるような仕組みとした。

融資制度

法律の義務規定を超える就業規則を整備し、社員に利用させている企業に対しては、県の中小企業育成資金による貸付制度を設け、保証金全額を県が負担する。

支援施策の広報・PR方法

中小企業へ情報提供のため、県の子育て支援事業を紹介したリーフレット（1万部）、行動計画の策定や育児介護休業に関する規定例を掲載したハンドブック（1000部）を作成。経営者団体や社会保険労務士会を通じて、中小企業へ配布した。子育て社員向けにも同じ2つの資料を作り、市町村が母子手帳と一緒に手渡している。

さらに、県庁と保健所職員などが直接企業に出向き、就業規則の改定や行動計画の策定を説明。平成17年度は100人から300人規模の210社、18年度は50人から99人規模の207社を訪問した。これは県内の100人以上規模の全社、50人から99人規模の3社に2社にあたる。それ以後も、電話等で奨励金申請の個別相談に応じている。

このとき、両立支援の具体策や男性の育児休業取得が困難な中小企業が多いのが顕著になったのを踏まえ、一挙に行動計画策定を進めるのではなく、“現状より一歩でも踏み出す”意識を醸成するため、「子育て応援プラスワン宣言企業」の募集を始めた。企業規模の大小を問わず、企業トップに具体的な取組みを宣言してもらい、それを県が登録、ホームページで広報することにより、企業のイメージアップや社員のモラルアップによる生産性向上が期待される。

支援施策のこれまでの実施状況

「父親子育て応援企業」は、平成17年度10社、18年度6社、19年度5社を表彰。「子育て応援プラスワン宣言企業」は18年度30社、19年度13社に達している。

また、県の入札参加資格審査での評価について、行

動計画策定企業は共通項目点数に1%を加点、認定企業は2%を加点する。平成18年度が建設工事等入札資格の切替時期で、同年度に行動計画届出が伸びたのは、この優遇措置も影響したと分析している。

支援施策に対する中小企業等の評価

奨励金は毎月のように申請があるなど活用され、その要件である就業規則の整備、行動計画の策定も確実に増えている。プラスワン宣言をし、知事表彰を受けた企業からは、「女子学生の問い合わせが増えた」との声も寄せられた。

県のアドバイスについては、他社の具体的な事例を知ることができるため参考になると評価されている。

支援施策実施の効果

300人以下で行動計画の認定を受けた企業は出ていないが、行動計画届出は目標を大きく上回るペースで伸びている（297社（平成19年12月末））。中小企業の届出の大部分は平成18年度以降であり、平成20年度からは認定企業が現れると思われる。

支援施策の今後の方向

企業の両立支援策の推進は、その職場のニーズに見合った行動計画を策定するのが一番であると考えている。今後は、経営者団体等を通じた広報活動により、中小企業への普及を図りたい。

「女性の元気は福井の元気」であり、男性の元気にもつながる。女性が働きやすく、活躍することは中小企業経営にも役立つもので、今後も子育て応援企業を支援する施策を重視していく。



父親子育て応援企業知事表彰

プランの基本的な考え方

- ・少子化対策を進めるためには、家庭における男女の役割の見直し、親としての成長、若者の自立など結婚や子育てに関わる人たちの努力や自覚に加え、地域の支援、職場環境の改善などが、これまで以上に求められる。
- ・そのため、県・市町村はもとより、地域や企業等が一体となって、社会全体で子育てを応援し、福井県に多くの子どもが生まれ育つことの喜びをみんなで共に共有することが重要。

計画期間 平成17年度から平成21年度の5カ年

施策の体系

1. 家庭・地域における子育て力の向上
2. 子どもの健全育成のための教育環境の整備
3. 企業の子育て応援の促進
4. 子と親の健康づくり
5. 子育てのための安全・安心な環境づくり
6. 新しい家庭を築く若者への支援

施策別目標

項 目	目標値
行動計画策定企業（300人以下）	150社
育児休業制度を就業規則に規定している企業	100%
プラスワン宣言企業	18年度30社
	19年度10社

広島県

所在地	広島市中区基町10-52	H P	http://www.pref.hiroshima.lg.jp/jisedai/
T E L	082-513-3419	F A X	082-222-5521
担当部署	商工労働局総務管理部 労働福祉課両立支援グループ		

両立支援の想いを企業にアピール

支援施策実施の背景・経緯

広島県でも、当然、少子社会の波は押し寄せてきており、昭和60年の合計特殊出生率1.83%以降下降線を辿り、平成18年には1.37%を示している。これは全国レベルとしては切迫した数字ではないものの、県としてはこの少子社会の歯止めに向け努力している状態だ。そうしたなかで、県内企業が行う次世代育成支援の取組みを支援することも、県が取り組む「男女がともに働きやすい環境の整備」の推進に向けた枠組の一つといえる。

この「男女がともに働きやすい環境の整備」について、当県では様々な視点からとらえ実行に移しており、県内企業向けに、子育て支援企業の支援のみならず、男女雇用機会均等法の普及・啓発やそれに基づいたポジティブ・アクション（女性の能力発揮に向けた積極的な取組み）の推進、または育児・出産により離職した女性に対しての再就職支援等も行うなど、労働力人口の減少に歯止めをかけるべく各関係機関と一体となって取り組みを行っている。

支援施策の内容

(1) 施策全体の概要

今回の次世代育成支援機関となる広島県商工労働局労働福祉課としては、平成17年3月まで「男女雇用機会均等法」と「育児・介護休業法」の双方の普及推進を旗頭に、県内企業向けに「男女がともに働きやすい環境の整備」を行ってきたが、平成17年4月の次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、同法に沿った「仕事と家庭の両立支援」の推進も当事業に組み入れることとなった。

その後の方向性としては、従来からの事業取り組みを踏襲しつつ、次世代法に沿った「職場環境の整備」と「一般事業主行動計画策定」を主な企業支援策として、引き続き事業にあたることとなった。

当県の事業取組みの本旨としては、県内企業の一層の活性化を図るうえで、企業社会における男女労働者について、あらゆる格差も隔たりも持たず、男女共にその能力をフルに発揮できる職場環境を築いてもらいたいという願いが込められている。

そうしたなかで、当県としては、「子育て支援を行う企業を応援する事業」にあたり、企業が行う両立支援の切り口を行動計画の策定とし、以下の3本柱をメインとした「両立支援ワンストップサービス事業」を平成18年6月より企業向けに行うこととなった。

- ① 両立支援企業応援コーナー（行動計画の策定～実施の支援）
- ② 仕事と家庭の両立支援企業登録制度（行動計画策定企業を登録し支援する）
- ③ 次世代育成支援資金（行動計画策定企業に対する資金の融資）

(2) 施策の具体的内容

前述の3本柱のうち、まず「両立支援企業応援コーナー」については、県庁の労働福祉課内にこのコーナーを設置し、行動計画の策定から実施に至るまでのアドバイスを当県が行うが、例えばその企業の労働環境の実情に合わせた計画策定項目の提案をしたり、利用可能性のある助成金や子育て先進企業の事例などの情報提供も行っている。

実際のアドバイスとしては、2通りのパターンを敷いており、労働福祉課内で対応するパターンと、企業からの要望による企業訪問形式の相談も行っている。

(当県では“出前コーナー”と呼称する)。

次に、“仕事と家庭の両立支援企業登録制度”であるが、これは両立支援に取り組むことを宣言した企業を対象として、応募制により県が登録をして支援する事業である。具体的には、当該企業に対し、登録証を交付するとともに、登録マーク(広島県独自のマーク)を付与し、当該企業のパンフレットや社員名刺での使用を認めるほか、当県のホームページや広報紙等を通じて、当該企業の行動計画など両立支援に関する取り組み内容を紹介している。

また、こうして登録することによって、“銀行の融資制度”や“資格取得予備校の講座受講(割引制度有り)”が受けられることになっている。

この登録については、有効期限が最長2年間とされており、期間内の取組報告を求めることにより、計画の実施を促している。

そして、3つ目の柱が、「次世代育成支援資金(県費預託融資制度)」であるが、これは行動計画を策定し、その計画を実行するために必要な資金(運転資金及び設備資金)を低利で融資する制度となっている。融資対象となる部分については、事業所内託児施設の設置や育児休業取得者の代替要員確保等に要する費用となっており、7千万円を限度としている。

支援施策の運用の仕組み

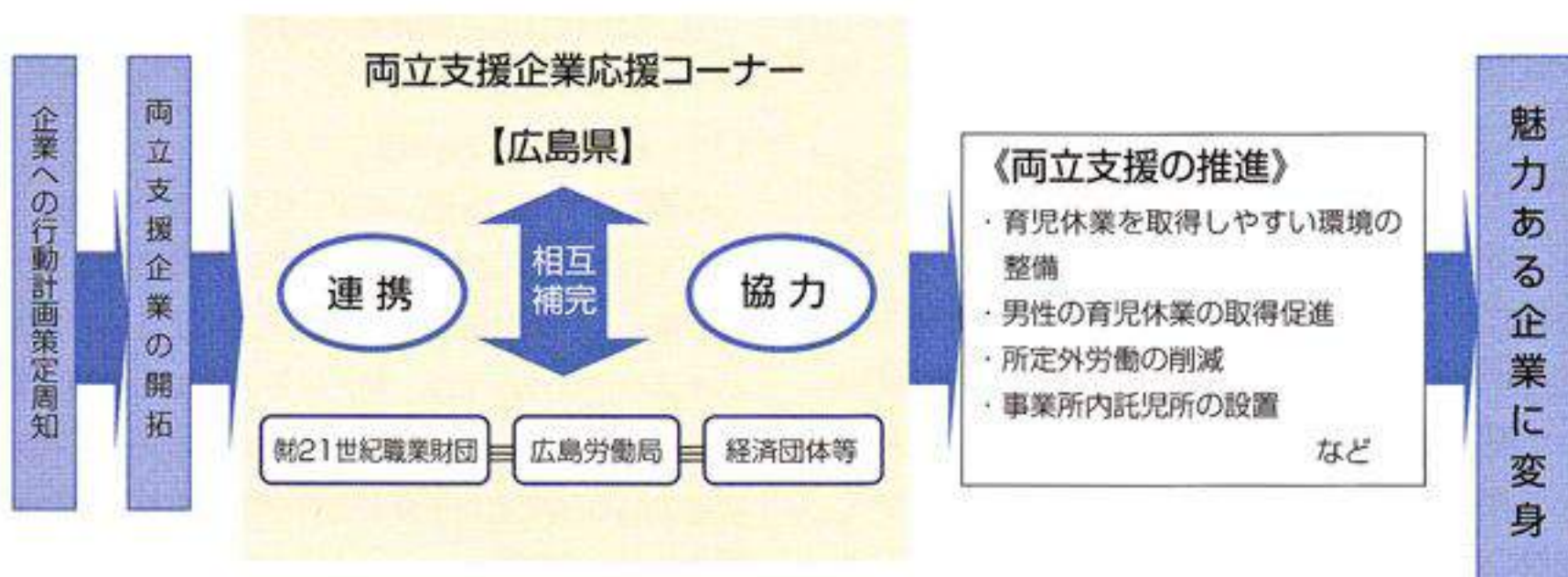
広島県では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定の支援を行っている現在に至っても、引き続き、男女労働者の均等処遇を推進しているのは、職場環境の整備を進めるうえで、次世代育成支援の推進に加え、企業における男女均等処遇も必要であるという県の思いもある。

県内企業に対して行う実態調査(アンケート)や啓発セミナーの開催についても、“仕事と家庭の両立推進”ばかりでなく、“男女雇用機会均等法推進”についても並行して行っている。

その施策の推進にあたっては、広島労働局や財団法人21世紀職業財団との連携により、お互いの情報共有を図りながら、企業に対してアプローチしている。

行動計画策定支援の一つである“企業訪問形式の相談”を実施する場合の企業については、経済団体などと連携をした行動計画の策定希望企業の開拓や企業へのアンケート調査結果によるピックアップのほかに、財団法人21世紀職業財団から訪問の必要性のある企業の紹介を受けたりした訳であるが、こうして当財団と連携することで、企業にとっても助成金の有効活用に繋がるし、当県と当財団の双方にとっても、お互いの情報交換にも作用することが分かった。

両立支援ワンストップ事業



- ・行動計画策定支援(計画策定について企業へアドバイス)
- ・登録支援制度(行動計画策定企業を登録し、HP等にてPR)
- ・行動計画実施支援(次世代育成支援資金の利用促進等)

また、今回の両立支援の推進にあたっては、広島労働局との連携も図られているが、行動計画策定の普及・啓発を図るうえで、関連法令制度の周知などの各種セミナーも必要であることから、広島労働局との連携も常に図ってきた。

登録企業向けの銀行融資や資格予備校の割引受講に関しても、それぞれに株式会社広島銀行と株式会社東京リーガルマインド広島本校の協力を得ている。

支援施策の広報・PR方法

「両立支援ワンストップサービス事業」を開始した平成18年6月より、当県ではホームページを立ち上げ、行動計画策定方法や登録制度・融資制度等の企業支援情報を流しているが、他にも県内の子育て情報も紹介するなど幅広く次世代育成支援情報を提供している。また、前述したように、登録企業の両立支援に関する取組み情報も発信しているが、そこには、その企業のさらなるイメージアップと行動計画未策定企業に向けて登録の促進を図ることも狙いとしている。

支援施策のこれまでの実施状況

平成18年度については、同年6月開始の「両立支援ワンストップサービス事業」関連のセミナー等の開催分として、およそ250万円を活用した。なお、「次世代育成支援資金」の利用1件あり用途は事業所内保育施設の設置費用で、財団法人21世紀職業財団の助成金との併用であった。

また、平成19年度分については、当年10月までの実施状況となるが、前年同様の事業内容に加え職場環境実態調査（アンケート）や出産・育児により離職した女性の再就職支援事業（合同企業面接会）も行ったため、およそ440万円を活用した。なお、「次世代育成支援資金」の利用はなかった。

支援施策に対する中小企業等の評価

当県が行動計画策定企業に対する登録制度を設けた狙いとしては、次の面があった。厚生労働省の認定制度（くるみんマークの取得）は、行動計画を実施し目標を達成した後に認定される制度であることから、当

県としては行動計画を策定し、これから「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を登録することで、厚生労働省の認定制度との差別化を図るとともに、両立支援に取り組む宣言をした企業として、ホームページなどで取組内容を広報することにより企業のイメージアップにつなげることを本旨としていた。

施策を進めるにあたっては、県内の中小企業加盟団体等の協力を得ながら、当該団体等主催の合同企業説明会に参加する企業のなかで、登録企業が参加する場合は、その説明会で使用する企業名札版にその県の登録マークを付すことにより、両立支援企業としての取組み姿勢を求職者に示すことになるため、このマークの効果で、従業員の採用確保が有利に働く場合もあり、今では口コミで当該団体の傘下企業の間では、当県への登録申請を希望する動きが目立っている。

また、当県主催で、平成19年9月には出産・育児により離職していた女性の再就職支援を図る合同企業面接会を催したのだが、この会の参加企業を「行動計画策定企業を優先」としたところ、応募36企業（全て登録企業）のうち11社がその面接会に出席するために、行動計画を策定したとのことである。当県では、この企業面接会を終えた時の感触として、「今回のような面接会は、子育て女性の再就職も支援ができるし、また一方では、人材獲得のための職場環境整備の一環として育児支援取組みを推進できることが改めて分かりました」と話す。今後も引き続きこうした取組みを推し進める方針だ。

支援施策実施の効果

平成18年6月から開始した「両立支援ワンストップサービス事業」のなかで、「応援コーナー」における企業相談については、平成20年2月末段階で、累計で456件からの相談を受けている。

また、登録制度での当県への登録企業数については、同じく平成20年2月末段階で、累計で75社の企業が登録をしている。

当県では、19年10月に登録企業に対し、「当県に登録したことによるメリットを感じているか？」というアンケートを実施したところ、約6割強の企業で「メ



両立支援企業応援コーナー相談風景

リットあり」と回答している。具体的なメリットとしては、「当社のイメージアップに繋がった」・「合同企業説明会に代表されるような採用面においても、優秀な若年者を確保することができた」と回答した企業が多数であることから、「職場環境の整備＝人材の確保・定着」の概念が定着しつつある。

支援施策の今後の方向

当県では、現時点での結果を踏まえ、今後も引き続きその企業の実情に沿った行動計画の策定を提案していく考えである。

なお、県内では、昨今の中小企業情報にも目配りをしており、今後の施策を進めていくうえでも、企業内で子育て世代を管理する管理職の意識改革の必要性も



両立支援企業応援コーナー相談風景

感じており、今後は広島労働局や子育て支援先進企業と連携しながら、「管理職セミナー」等を実施し、ワーク・ライフ・バランスの一環としての子育て社員の支援の必要性も訴えながら、理解・協力を仰ぐことも視野に入れている。また、一方では、出産や育児により離職した女性の再就職支援についても引き続き力を入れていく方針である。

そして、こうした育児支援の取組みを企業その他関係方面にアプローチするだけでなく、県民全体に支援の輪を行き渡らせ、広島県全体に仕事と家庭の両立しやすい職場環境を整備する動きが広まり、次世代育成支援の機運を醸成することが目標の一つであると考えている。

1. 中小企業も「次世代育成支援」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に取り組もう

少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備

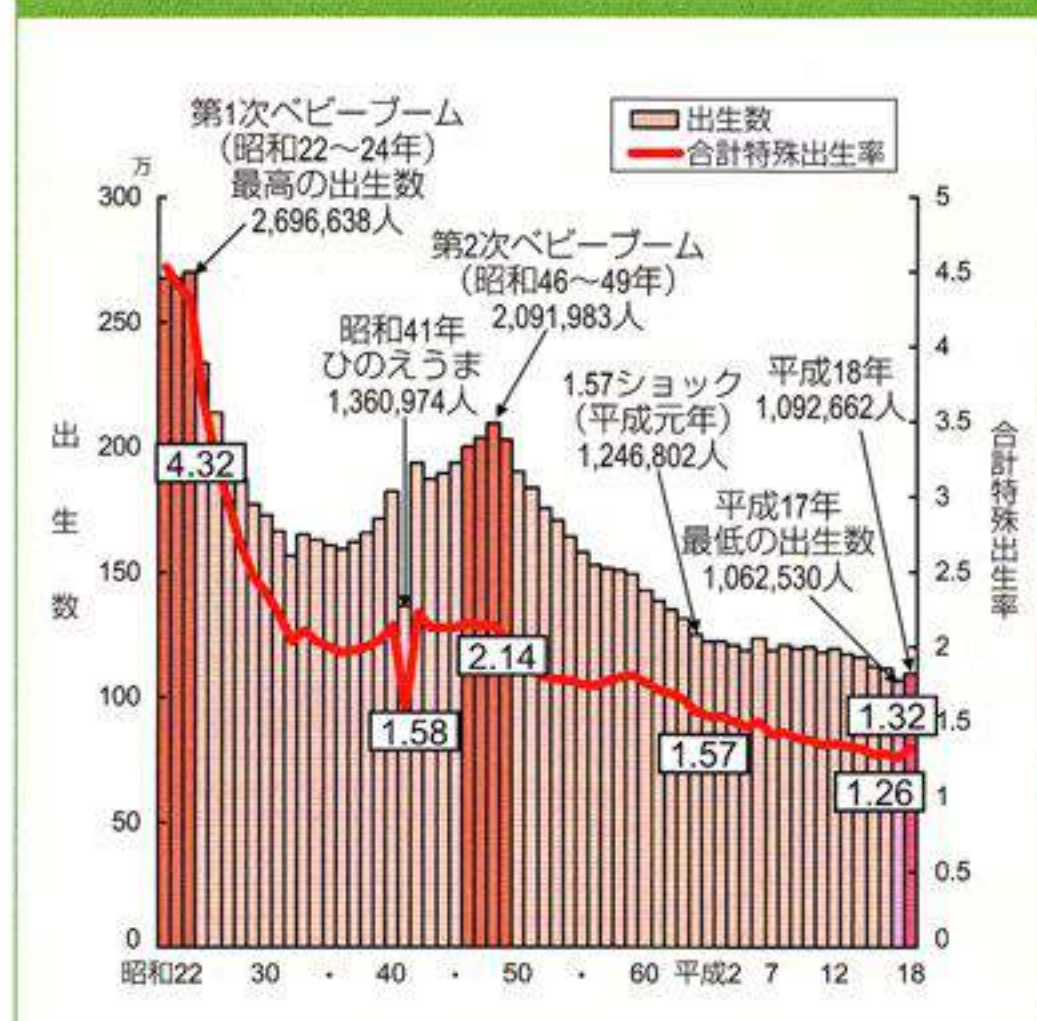
日本の少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています（図表1）。少子化の原因の1つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。

また、平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入ったといわれています（図表2）。

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、男女の両方が仕事と子育ての両立を図る必要があります。

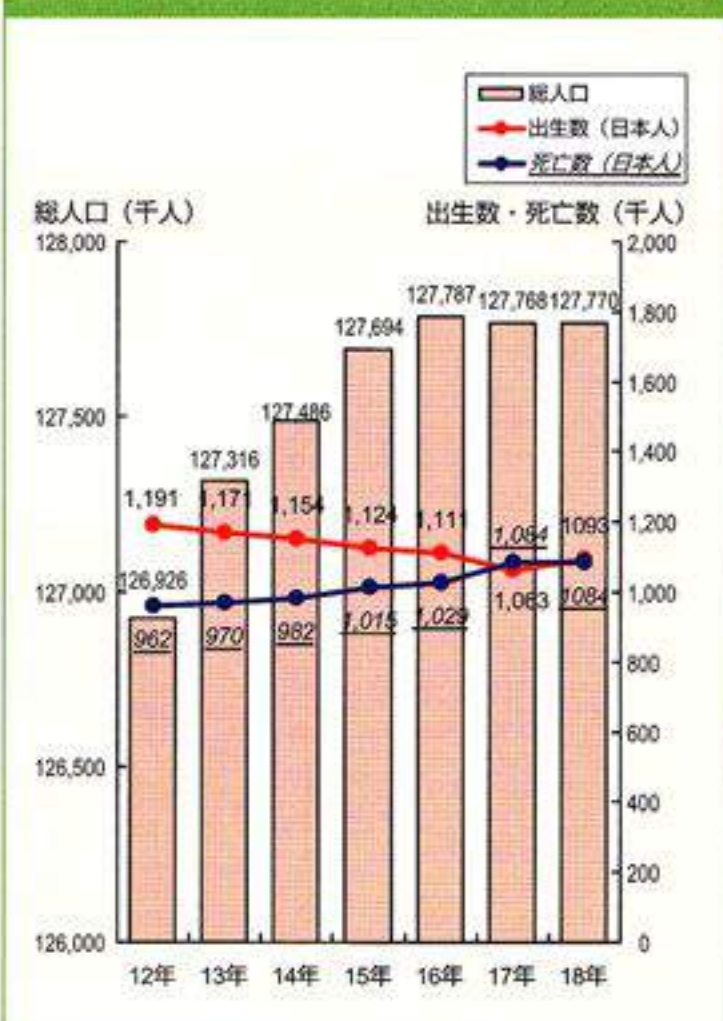
仕事と子育ての両立を進めるには、保育所の整備など行政の取組みも大切ですが、それぞれの企業においても、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現する“雇用環境”や“多様な働き方”の整備に取り組むことが求められています。

■図表1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



注：「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」

■図表2 総人口の年次推移



(出典) 総務省「平成18年10月1日現在推計人口」

「子育て支援」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」は、 これからの中小企業の重要な人事戦略

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。

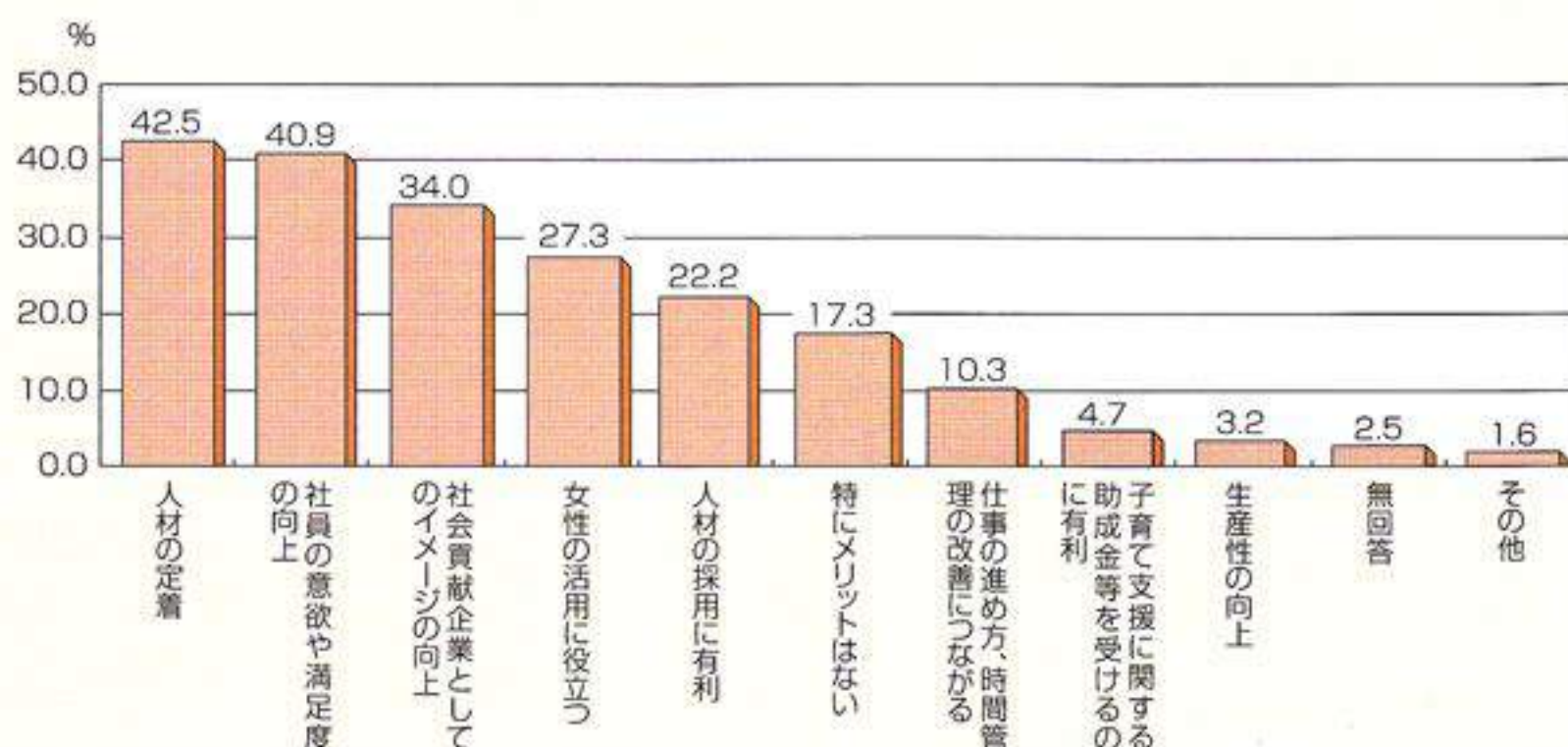
従業員の働きやすい職場づくりをすることは、企業にとっては「人財」を確保するための重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあります。とりわけ、中小企業がこれに対応することは重要であり、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できるのです。

優秀な人材の確保、従業員の労働意欲の向上、 企業のイメージアップ等のプラス効果が期待できる

図表3は、中小企業が行動計画を策定するメリットとしてどのようなものと考えているかを示したものです。現在、中小企業が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でも、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）

2. 行動計画を策定し、「認定企業」になろう

次世代育成支援対策推進法に基づく 「一般事業主行動計画」と「認定制度」とは

➡ 次世代育成支援対策推進法が 施行されています

「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）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、「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、従業員300人以下を雇用する企業は、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努力義務とされています（従業員301人以上の企業は義務）。

（注）平成23年4月から101人以上の中小企業に行動計画の策定を義務付けること等を内容とする、同法の改正法案が国会に提出されています（平成20年3月現在）

また、行動計画を達成するなど一定の条件を満たした企業は、「認定」が受けられ、「認定マーク」が活用できます。【平成19年4月1日から認定開始】

➡ 「一般事業主行動計画」 （以下「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に、以下の3つの事項（「計画期間」「目標」及び「目的達成のための対策とその実施時期」）が含まれている行動計画のことをいいます。

ポイント

行動計画の策定については、企業にとって負担の多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たうえで、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。

1	計画期間	1回の計画期間は、2～5年とし、2015年3月31日までの期間をいくつかに区切ることを目安とする。
2	目 標	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できる。
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。

★実際の行動計画例★

【株式会社カミテの行動計画】

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17年4月1日から平成19年3月31日

2. 内 容

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（対象期間内に該当者がいない場合開始前の3年間を含む）。
男性社員…取得率20%以上とすること
女性社員…取得率100%とすること

<対策>

- 平成17年4月 育児休業対象者がでた時点で、育児休業推進チームを設置し、業務内容、業務態勢の見直しや代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境作りを行う。
- 平成17年度～ 育児休業対象者に対し、取得事例を交えた講習会を行う。

目標2 平成17年7月までに看護休暇制度を充実させる。
看護休暇制度…現行の小学校就学前までの子に対する制度の範囲を広げ高校卒業前までとする。

<対策>

- 平成17年4月～ 労働者の具体的ニーズの調査
- 平成17年6月迄 日数など制度の詳細に関する検討
- 平成17年7月～ 回覧、掲示板を活用した周知、制度の実施

目標3 計画期間内に、有給休暇の取得状況を次の水準以上にする。
取得率…60%

<対策>

- 平成17年4月～ 回覧、掲示板を活用した目標及び取得率の周知、従業員への有給休暇使用日数及び残日数の連絡

目標4 計画期間内に、事業所内託児所を地域の育児サークルに対し開放する。

<対策>

- 平成17年6月迄 地域育児サークルへのニーズ調査
- 平成17年7月 事業所内託児所の開放

➡ 「認定」とは

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条件（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（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。

➡ 「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（認定を受けていないのにこのマークを利用すると罰則が科せられます）。

★認定マーク（愛称くるみん）★



ポイント

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。

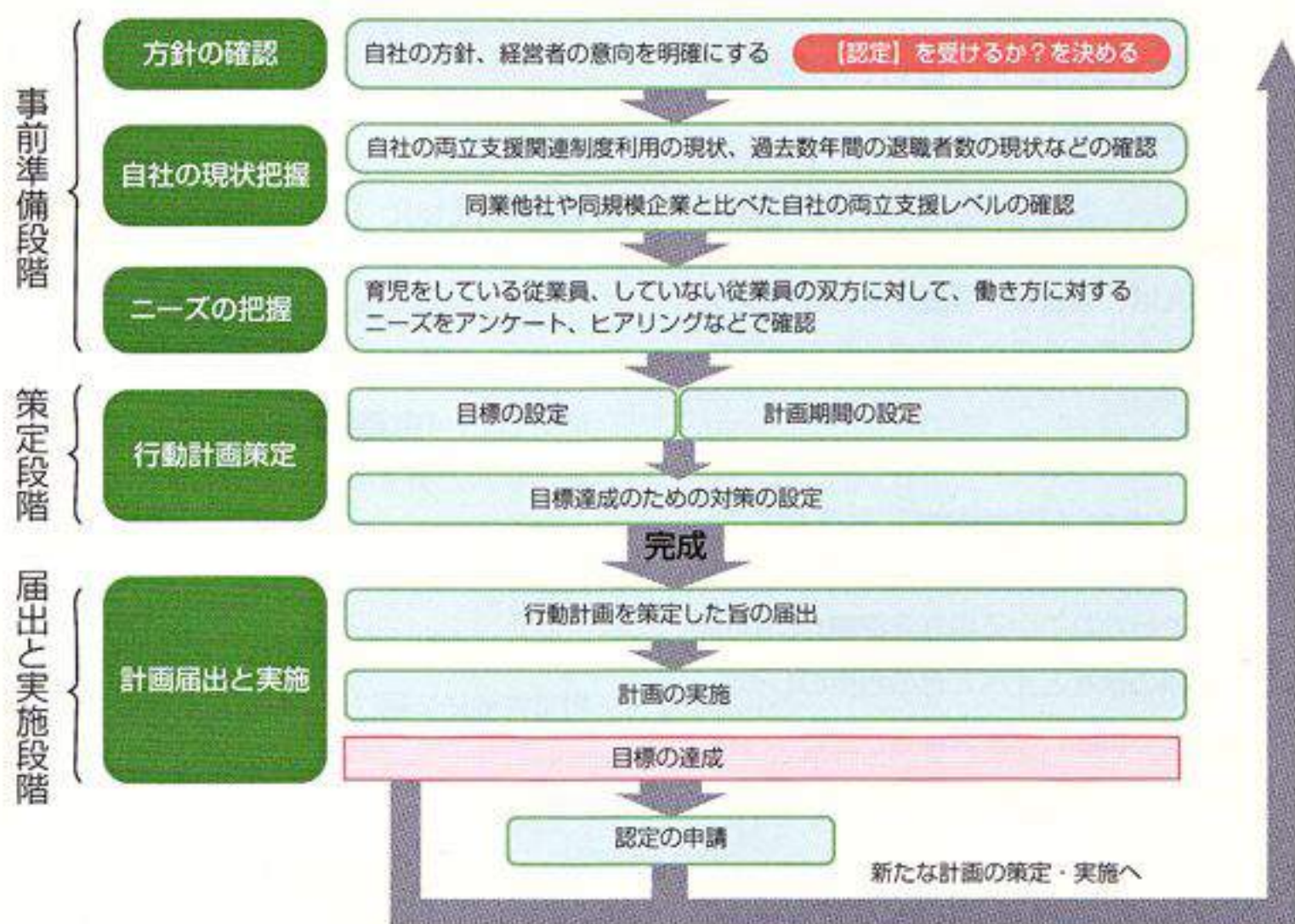
●認定を受けるには

認定の仕組みや手続きについては、48ページをご覧ください。

行動計画は、このようにして策定しよう

➡ 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よう

★「行動計画策定」から「認定」までのフロー図★



Step 1

自社の方針、経営者の意向を明確にしよう

行動計画の策定にあたっては、経営者が明確に「仕事と家庭の両立（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。

ポイント

まずは、経営者が自社の取組方針を明確にしましょう。認定を受けるかどうかによって、計画の内容が異なってくることがあるので、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。

Step 2

自社の現状を把握しよう

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。

● 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。

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、国が作成した「行動計画策定指針」の各項目に沿って、「自分の会社はどの程度できているか」を○×△で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。

この行動計画策定指針は、行動計画の策定を都道府県労働局に届け出る様式にも掲載されています。

★国が作成した「行動計画策定指針」★

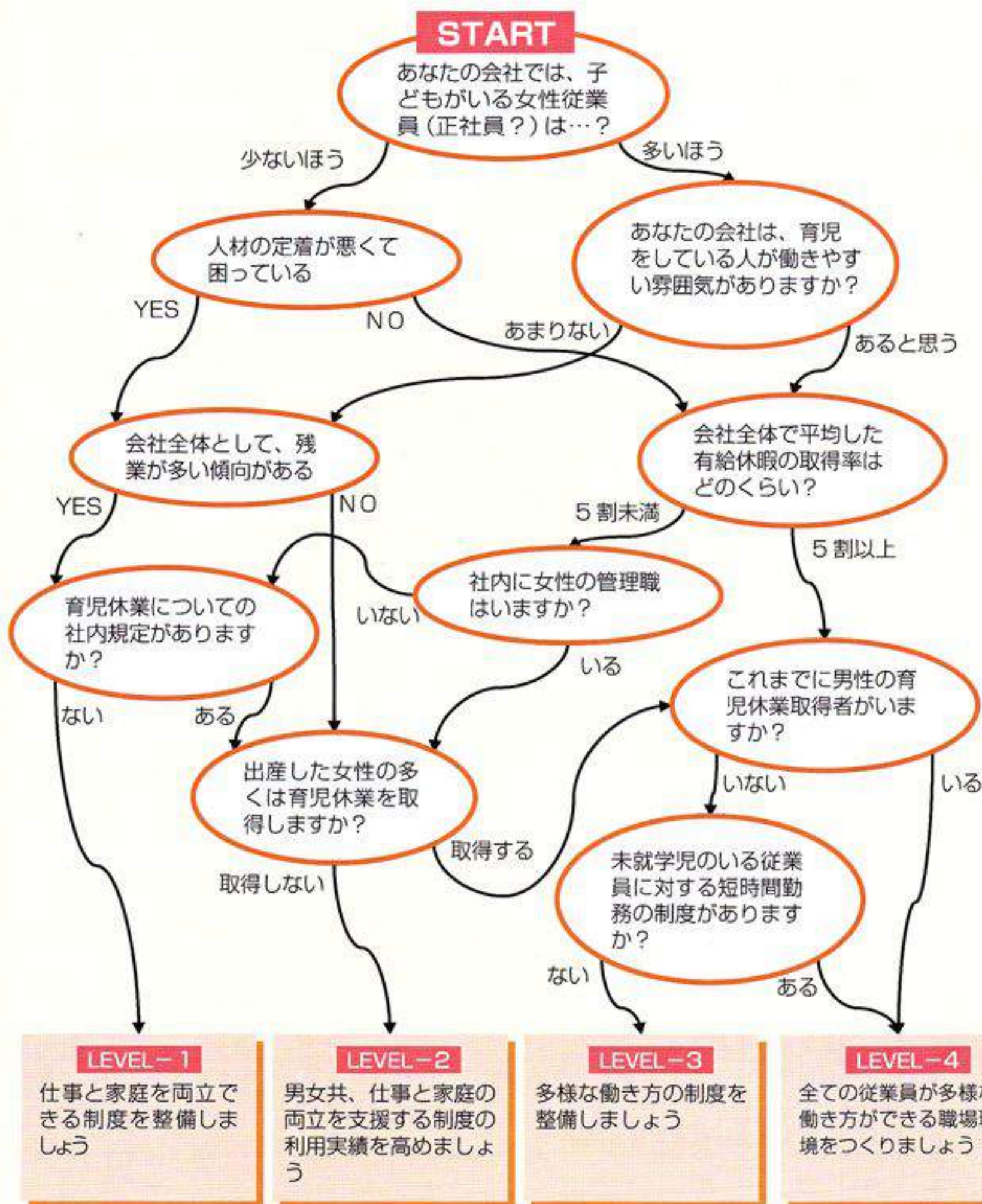
行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施 イ 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進 エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 オ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業取得後における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項 (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) 育児休業後の復職能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後の復職のための業務内容や業務体制の見直し カ 小学校就学前の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 キ 小学校就学前の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 ク 小学校就学前の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 ケ 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 コ 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 サ 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 シ 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 ス 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
	(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 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入 エ 情報通信技術（IT）を利用した場所・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 その他
	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る「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

- あなたの会社のレベルチェックをする
「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」



Step 3

従業員のニーズを把握しよう

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なかにも大切なことはたくさんあるでしょう。

ポイント

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。

Step 4

行動計画を策定しよう

★行動計画に掲げる「目標」は、このように定めよう

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。“最終的な目標は何にするのか”“最初は何から取り組み始めるか”を念頭におき、以下の点を留意して“できること”を目標に選びましょう。

ポイント

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わせるもの

●目標は、大別すると次の3つのパターンになります。

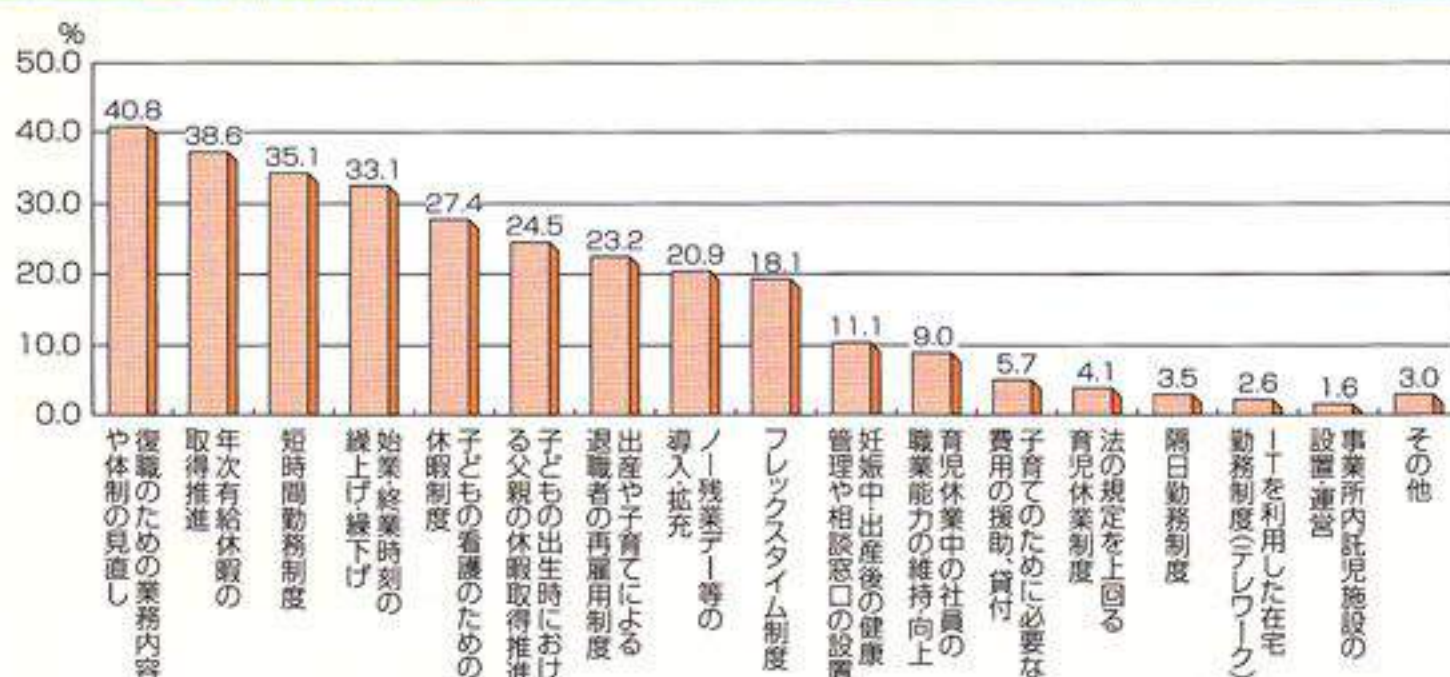
1	制度の導入や改正	新たな制度を導入したり、実施する。また、既存の制度をよりよいものに変更する
2	現行制度の利用状況の改善	制度を周知したり、管理者意識を高めるための研修などを通じて制度の利用改善を図る
3	働き方の現状の改善	働き方の現状の改善

★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。あなたの会社の目標づくりの参考としてください。

■図表4 計画に盛り込む子育て支援



(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。

★行動計画に盛り込む目標例★

～「行動計画策定指針」(41ページ)より作成～

1. 雇用環境の整備に関する項目

(1) 育児をする従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援策の整備

主に育児をしている従業員を対象とする取組み

- 妊娠中及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・就業時刻の繰上げ・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等の実施

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

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出来る「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

ポイント

1. 目標は1つでも、いくつ設定してもよく、これ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、「行動計画策定指針」(41ページ)のうちの「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、行動計画の目標に盛り込む必要があります。

★行動計画に掲げる「計画期間」は、このように定めよう

行動計画は、1回の計画を2～5年間の範囲とし、2015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、2008年(平成20年)7月1日時点で行動計画を策定する場合には、残りの計画策定期間は「6年9ヵ月」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必要があります。

★2008年(平成20年)7月1日に行動計画を策定する場合の計画期間例★

例1：残り6年9ヵ月の策定期間を3期間に区分 計画期間を1回目2年間、2回目2年間、3回目2年9ヵ月

例2：残り6年9ヵ月の策定期間を2期間に区分 計画期間を1回目3年間、2回目3年9ヵ月

★「目標達成のための対策」と「実施期間」を定めよう

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。

ポイント

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た目標を「いつまでに」「どんなことをして実行するか」で期間内に割り振る

★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	・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▽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	・朝礼（また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	・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

Step 5

行動計画を策定したことを届け出よう

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へ

○届出の様式は、

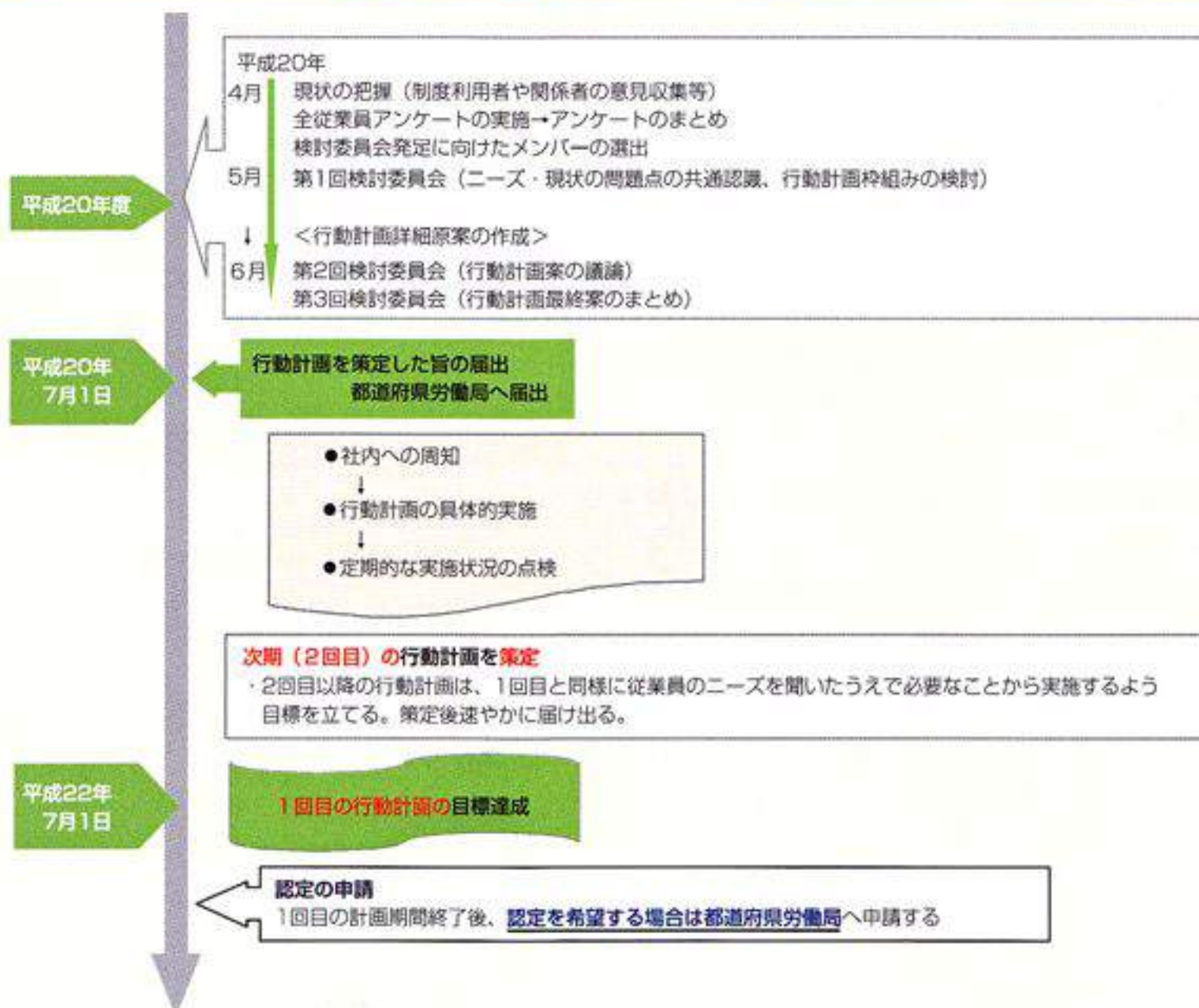
1. 最寄りの「都道府県労働局」か
2. 厚生労働省（労働局）のホームページからダウンロードして入手できます。

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

ポイント

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。

★行動計画策定の取組みスケジュール例★



「認定」は、このようにして受けよう

➡ 「行動計画」を達成したら 「認定」を受けよう

◇平成19年4月1日から「認定」がスタートしました。

行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことなど、一定の要件を満たす場合には、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。

➡ 認定を受けて、 このような企業メリットを受けよう

★認定を受けることによって期待できるメリット★

- 1 認定を受けた事業主は、下の認定マーク（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る。
- 2 このマークを自社の商品やその広告、企業の名刺や封筒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」「社員を大事にする企業」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る。
- 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る。
- 4 企業内の従業員のモラルや帰属意識の向上とそれに伴う生産性の向上、従業員の定着などが期待できる。

☆認定マーク（愛称くるみん）

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。



★次世代認定マークを付することができるもの★

- ◆ 商品または役務
- ◆ 商品、役務または一般事業主の広告
- ◆ 商品または役務の取引に用いる書類または通信
- ◆ 一般事業主の営業所、事務所その他事業場
- ◆ 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
- ◆ 労働者の募集のように供する広告または文書



認定を受けるには、 「8つの認定基準」を達成しよう

認定を受けるためには、次の認定基準の1から8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8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・5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者1名以上がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- 6 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。
- 7 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
- 8 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。

ポイント

1. 認定を受けるためには、認定基準の達成を考慮しながら、行動計画を策定することが必要です。
2. 認定基準の4から7は、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4から7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。



「8つの認定基準」について、詳しくみてみよう

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行動計画を策定する必要があります。

具体的には、国が作成した「行動計画策定指針」（41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」

または

「（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ないため、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ので、ご注意ください。

ポイント

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、男子のみを有給とする、

●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

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年という短期の行動計画や、6年間以上にわたる長期の行動計画の場合は、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、2008年（平成20年）7月1日時点で行動計画を策定する場合には、残りの計画策定期間は「6年9ヵ月」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必要があります。

★2008年（平成20年）7月1日に行動計画を策定する場合の計画期間例★

例1：残り6年9ヵ月の策定期間を3期間に区分 計画期間を1回目2年間、2回目2年間、3回目2年9ヵ月

例2：残り6年9ヵ月の策定期間を2期間に区分 計画期間を1回目3年間、2回目3年9ヵ月

認定
基準

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。

認定を受けるためには、目標として行動計画に記載

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勧めします。

★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80%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が記載されている書類
		行動計画期間中に月8時間以上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人あ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。	周知年月日のわ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	実施年月日のわ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

計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性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、育児休業の取得状況に関する基準を満たすことも必要となります。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、計画期間が終了した時点で満たされていない場合は認定を受けることができません。

男性従業員については1人以上、育児休業等を取っていることが必要とされています。

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）。

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

●「育児休業等」とは

ここでいう「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項または第24条第1項に規定されている休業）をいいます。

ポイント

育児休業については、法律上特に取得期間が定められていないので、従業員が1週間程度でも年次有給休暇ではなく、育児・介護休業法に基づく「育児休業」（無給でも可）を取得すれば育児休業等取得者としてカウントできます。

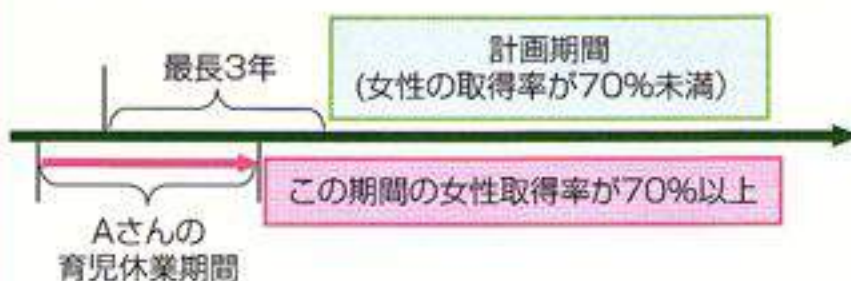
☆常時雇用する従業員数が300人以下の場合の特例☆

常時雇用する従業員数が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。以下の要件を満たせば認定を受けられます。

- 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、
計画開始前3年間さかのぼってみて…
計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。
- 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%以上となれば構いません。なお、3年さかのぼると取得率が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年分だけさかのぼ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、次のようであればよいことになります。

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

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に、育児休業等の取得率が70%となる期間の開始日が、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

6

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。

認定を受けるためには、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「育児休業の制度また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。

●「育児休業の制度また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、右欄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
- ・週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週また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、特定の曜日のみ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また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・終業時刻の繰上げ・繰下げ

○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

ポイント

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。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も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

7

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、目標として行動計画に掲げているかいないかに関わらず、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、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。

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制度

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制度

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) 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
- (ii) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施また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

★上記の措置を実施していることを証明する資料の例★

	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、取組結果報告書の写し等

認定
基準

8 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。

認定を受けるための手続きは

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、認定されることになります。

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。

ポイント

- 認定申請時には、“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へ

○認定の申請様式は、

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/>

3. 相談窓口一覧

次世代育成支援対策推進センター指定団体一覧（94センター：平成19年7月25日現在）

都道府県	名称	主たる事務所の所在地
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
青森	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
岩手	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
宮城	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
秋田	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
山形	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
福島	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
茨城	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
栃木	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
群馬	山形県中小企業団体中央会	山形県山形市城南町一丁目十六番一号
埼玉	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
千葉	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
東京	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
神奈川	東京経営者協会	東京都千代田区大手町一丁目九番四号
新潟	東京商工会議所	東京都千代田区丸の内三丁目二番二号
富山	東京都中小企業団体中央会	東京都中央区銀座二丁目十番十八号
石川	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
福井	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
山梨	社団法人新潟県経営者協会	新潟県新潟市川岸町一丁目四十七番地三
長野	新潟県中小企業団体中央会	新潟県新潟市川岸町一丁目四十七番地一
岐阜	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
静岡	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
愛知	福井県経営者協会	福井県福井市大手三丁目七番一号
三重	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
	山梨県経営者協会	山梨県甲府市丸の内一丁目九番十一号
	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
	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
	岐阜県中小企業団体中央会	岐阜県岐阜市葦田南五丁目十四番五十三号
	岐阜県農業協同組合中央会	岐阜県岐阜市宇佐南四丁目十三番一号
	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
	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
	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三百三十三号
	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
	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
	亀山商工会議所	三重県亀山市東御幸町三十九番八号
	三重県経営者協会	三重県津市丸之内養正町四番一号
	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

次世代育成支援対策推進センター指定団体一覧（94センター：平成19年7月25日現在）

都道府県	名称	主たる事務所の所在地
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
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
	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
大阪	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
	関西経営者協会	大阪府大阪市中央区久太郎町二丁目五番二十八号
	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
	東大阪経営者協会	大阪府東大阪市小阪三丁目四番
	尼崎経営者協会	兵庫県尼崎市昭和通三丁目九十六番地
兵庫	姫路経営者協会	兵庫県姫路市下寺町四十三番地
	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
	兵庫県中小企業団体中央会	兵庫県神戸市中央区中山手通七丁目二十八番三十三号
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
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
鳥取	社団法人鳥取県経営者協会	鳥取県鳥取市扇町三番地
	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
島根	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
	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
岡山	岡山県経営者協会	岡山県岡山市田町一丁目三番一号
	岡山県中小企業団体中央会	岡山県岡山市弓之町四丁目十九番二百二号
	広島県経営者協会	広島県広島市中区基町五番四十四号
	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
広島	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
	福山商工会議所	広島県福山市西町二丁目十番一号
	呉商工会議所	広島県呉市本通二丁目六番三号
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
	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
徳島	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
	徳島商工会議所	徳島県徳島市西新町二丁目五番地
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
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
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
	高知商工会議所	高知県高知市本町一丁目六番二十四号
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
佐賀	佐賀県経営者協会	佐賀県佐賀市与賀町二番十一号
	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
長崎	長崎県経営者協会	長崎県長崎市桜町四番一号
	長崎県中小企業団体中央会	長崎県長崎市桜町四番一号
熊本	熊本県経営者協会	熊本県熊本市下通一丁目七番九号
	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
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
	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
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
	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
	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
鹿児島	鹿児島県経営者協会	鹿児島県鹿児島市名山町一番三号
	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
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地の一
	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地の一

都道府県労働局雇用均等室一覧

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	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
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	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
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	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
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	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
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1-5-5
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-263-1220	058-263-1707	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
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	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
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	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
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	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
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	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
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	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
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大 分	097-532-4025	097-537-1240	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
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	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
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	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3階

**平成19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)

谷田部 光一

日本大学法学部教授

川上 文男

社会保険労務士

佐藤 容右

特定社会保険労務士

古志野 純子

株式会社長岡塗装店常務取締役

藤木 信彰

共立印刷株式会社取締役管理部長

小林 茂則

東京都中小企業団体中央会労働課長

服部 通明

愛知県中小企業団体中央会労働課長

定塚 由美子

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長



全国中小企業団体中央会

〒104-0033

東京都中央区新川1-26-19 全中・全味ビル

電話番号 03-3523-4903

URL <http://www.chuokai.or.jp>