

次世代へ1歩先行く企業の取り組み

好事例集



厚生労働省委託 一般事業主行動計画策定等支援事業



三重県経営者協会

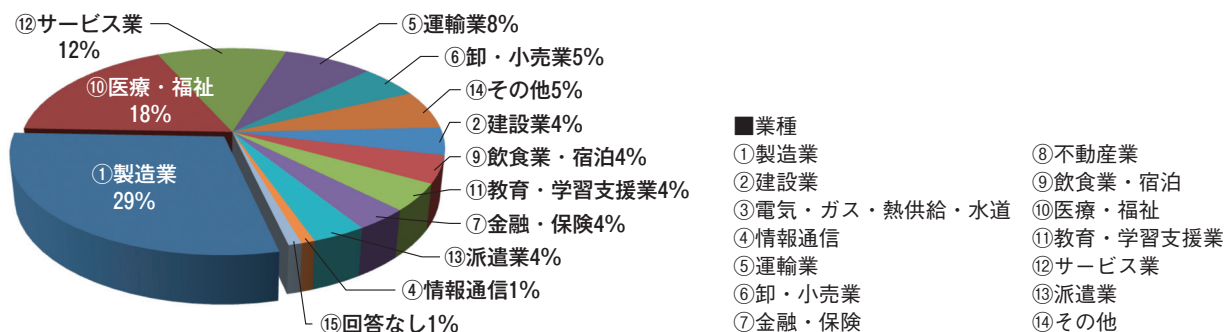
アンケート調査結果

i 調査概要

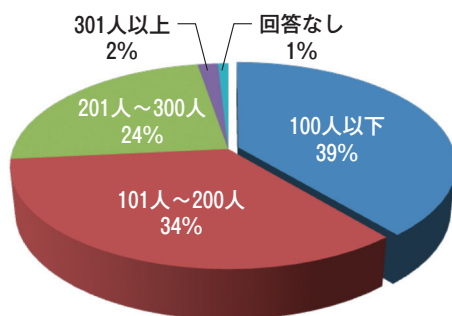
調査の目的	平成23年4月1日からの改正次世代法の施行を前に、三重県内の対象企業へ、「一般事業主行動計画」の取り組み状況等を把握するため、アンケート調査を実施しました。
調査対象	県内対象企業300社
調査期間	平成22年5月20日～6月30日（7月9日までの回答を含む）
実施方法	郵送による配布、FAXによる回収
回収結果	有効回収数 113社
有効回収率	37.7%

ii 調査結果

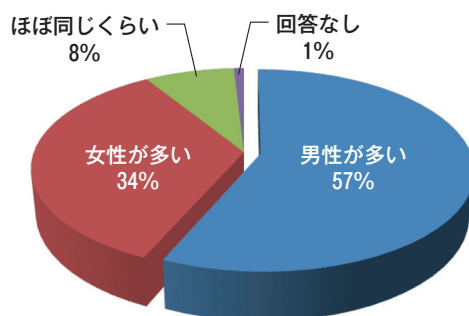
1. 業種内訳



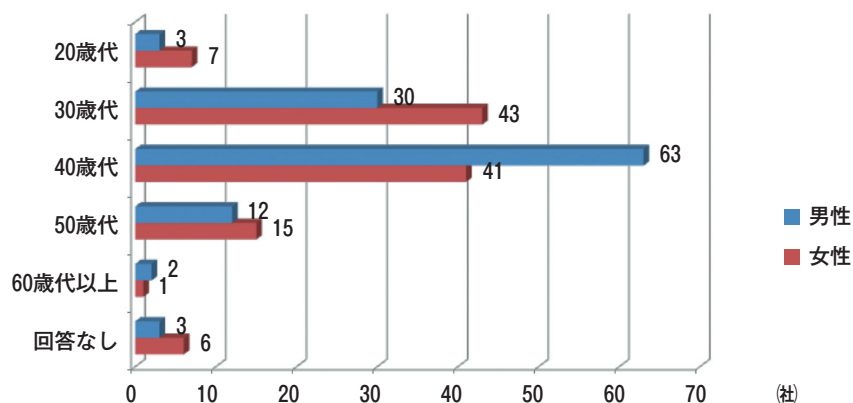
2. 従業員数内訳



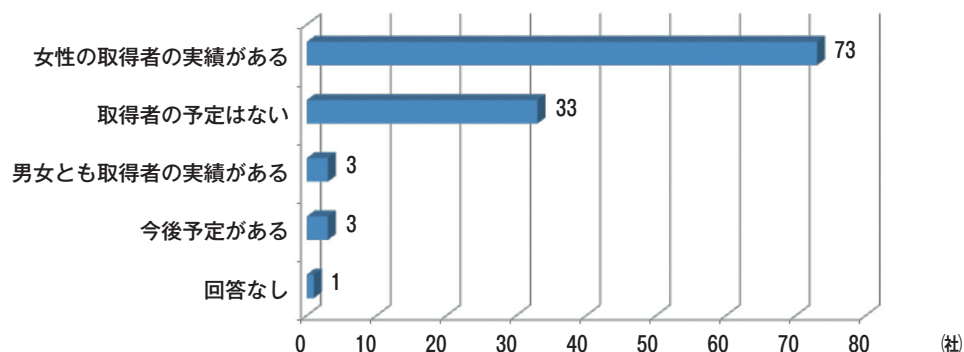
3. 男女比率



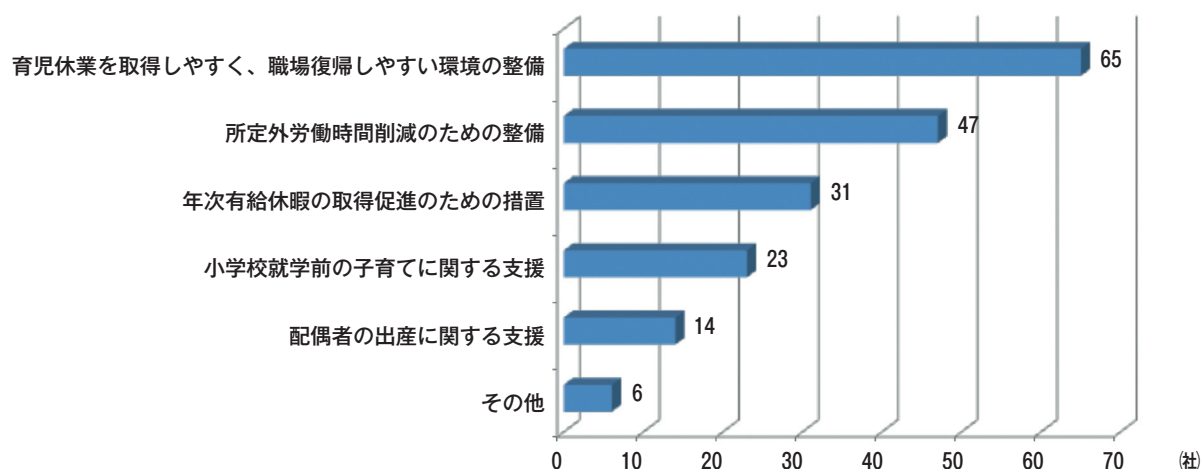
4. 男女平均年齢



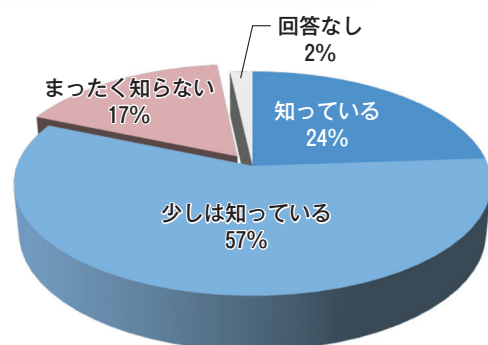
5. 育児休業について



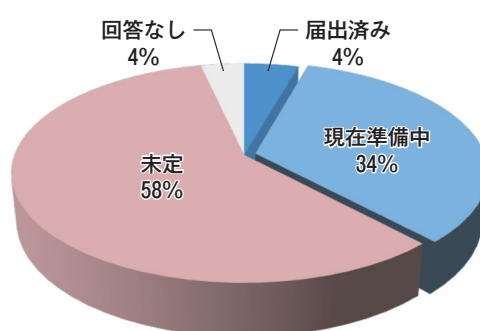
6. 育児支援、ワークライフバランス等の取り組み内容について



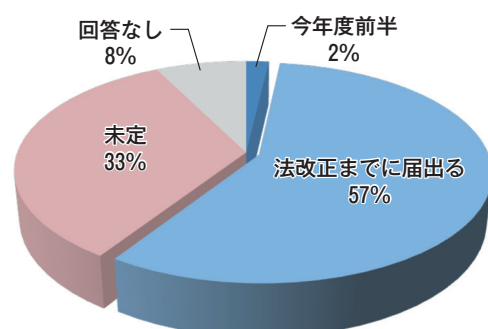
7. 改正次世代法について



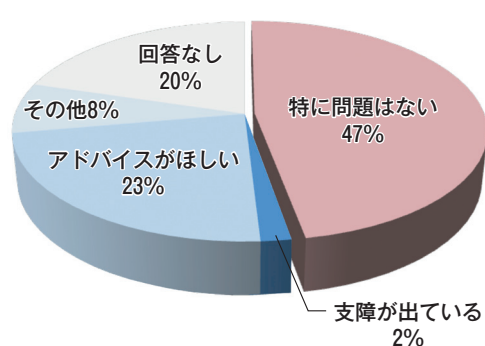
8. 「一般事業主行動計画」届出について



9. 届出の時期について（届出済みを除く）



10. 「一般事業主行動計画」策定について



医療法人寺田病院

【基本データ】

所在地：〒518-0441 名張市夏見3260-1

TEL：0595-63-9001

事業内容：医療・介護業

従業員数：286名 男女比率 1（男）：9（女）

ホームページ：http://www.terada-hp.or.jp/



■行動計画を策定したことのメリット

取得率100%の育児休暇の取得（男女とも）、復職に関するケアなど職場環境の改善により、人材の確保、定着に寄与しています。また、保育所の設置により、職員の福利厚生の上昇や職員募集に際しても好感を得ています。

■届出までの準備期間

当院は、理事長、院長をはじめとして仕事と家庭の両立支援についての取り組みに理解が深く、月例の部署会議や全体会議に諮りながら約2～3ヶ月でまとめることができました。

■コメント

病院という緊急性を伴う職場で、月1回のノー残業デー（第3金曜日）をスタートさせています。所定外労働削減の取り組みの一環として、ハードルが高い部分もありましたが、職員の連携でうまく運営しています。また、平成21年に「くるみんマーク」の認定も受け、今後も職員のマンパワーを活かせる職場を目指して、これらの取り組みを推進して行きたいと思っています。

医療法人（社団）寺田病院行動計画（第2回）

全ての職員が能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うと共に次世代育成支援対策を推進するために次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年11月1日から 平成26年10月31日までの5年間

2. 内 容

目標1 妊娠中や出産後の健康確保の為に相談窓口の設置をする。

- 対 策 ●平成22年3月までに相談員を選任する。
●平成22年4月から相談窓口を開設して職員に周知徹底を図る。

目標2 出産や子育てによる退職者に対する再雇用制度を導入する。

- 対 策 ●平成22年3月までに育児退職者の再雇用を検討する。
●平成22年4月から再雇用制度を施行する。
●毎年10月に利用実績を調査する。

目標3 ノー残業デーの充実を図り所定外労働時間の削減を推進する。

- 対 策 ●平成21年11月に現状の残業調査を行う。
●平成22年11月までに各部署で現状のノー残業デーを調査し再検討する。
●平成23年1月からノー残業デーを各部署単位での実施とし各部所長に周知する。
●毎年10月に残業時間の検証を行う。

目標4 インターンシップ等の就業体験の機会を提供する。

- 対 策 ●平成22年3月までに各部署で検討を行う。
●平成22年4月から受け入れる。
●毎年4月に利用実績を調査する。

株式会社東産業

【基本データ】

所在地：〒510-0815 四日市市野田1-8-38

TEL：059-332-2323

事業内容：浄化槽・上下水道維持管理

従業員数：117名 男女比率 7（男）：3（女）

ホームページ：<http://www.azuma-mie.co.jp/>



■行動計画を策定したことのメリット

子育て、社員の待遇等の法整備、職場環境の改善が推進される中、女性社員の育児休業の取得率、社員の定着率が向上しました。また、朝礼などで職場環境の改革等を周知することで、社員の職場風土の改善に繋げることができました。

■届出までの準備期間

職場風土の改革について、社内で様々な議論を積み上げながら約4ヶ月で策定、届出しました。

■コメント

男性の育児休暇の取得が課題になりますが、次回の行動計画では、「くるみんマーク」の認定を視野に入れた策定を考えています。また、来年度には、職場環境の改革に向けた次のステージを計画、準備を進めています。

東産業株式会社「一般事業主行動計画」（第1回）

社員の働き方を見直し、男女を問わず次世代育成にかかわる年代の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時の支援のあり方を検討し、社風とする。

1. 計画期間 2008年9月1日～2010年8月31日の2年間
2. 内 容 子育てを行う社員の職場と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 育児休業・介護休業制度の規程を社員閲覧できるようにする。

- 対 策
- ・制度の告知
 - ・申請書類の完成 運用ルールの徹底

目標2 短時間勤務制度の拡充。

- 対 策
- ・準社員制度の創設
正社員と職務内容が同じパートタイマーの待遇改善
(パートタイム労働法に準拠する)
 - ・正社員から短時間労働を希望する場合の段階的移行

目標3 次世代育成対象者の多様な働き方の会社としての支援策。

- 対 策
- ・公的支援以上の会社独自案の検討
 - ・有給休暇の取得推進
 - ・職場理解の向上策

三交旅行株式会社

【基本データ】

所在地：〒514-0831 津市本町29-16

TEL：059-227-6131

事業内容：サービス業（旅行業・広告業・賃貸事業）

従業員数：152名 男女比率 5（男）：5（女）

ホームページ：<http://www.sanko-ryoko.co.jp/>



■行動計画を策定したことのメリット

- ①仕事と家庭の両立支援に向けての取組みを公表することにより、企業イメージをアップさせることができました。また、社内ではイントラネットの活用により、取り組みの周知を行い、社員の情報の共有化、格差をなくすことができました。
- ②職場改善によるノー残業デー（ウィーク）の設定など、行動計画の進行に合わせて、社員の仕事と家庭の両立意識の啓発が推進されました。

■届出までの準備期間

当社は、早くから仕事と家庭の両立支援に取り組んでいましたが、平成19年職場環境の充実を目的に、約2ヶ月かけて第1回目の行動計画の策定を行いました。2年間の取り組み後、現在2回目の行動計画を推進しています。2回目も約1ヶ月の準備期間が必要でした。

■コメント

当社は、会社案内のリーフレットに「子育て企業宣言」を明記していますので、子育てに関する諸制度はほぼ整備済みです。これまで女性の育児休業の取得率は100%ですが、男性の取得が今後の課題です。今後も仕事と家庭を両立できる職場環境の整備を促進し、働きがいのある職場づくりを目指します。

三交旅行株式会社 行動計画（第2回）

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

1. 計画期間 平成21年11月1日から 平成23年10月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に、短期育児休暇制度（仮称）を制定する。

対 策 平成21年11月 社員へのアンケート調査、検討開始
平成22年4月～ 父親となる男性社員が配偶者の産後休暇期間中、既定の出産休暇とは別に短期間（5日間を限度）の年次有給休暇を利用して、育児に参加できるような休暇制度の制定と推進

目標2 計画期間内に、育児休業者への職場復帰を支援する体制を整備する。

対 策 平成21年11月～ 妊娠から職場復帰までの手続きに関するガイドブック及び手続きチェックシートの作成と配布

財団法人食品分析開発センター SUNATEC

【基本データ】

所在地：〒510-0826 四日市市赤堀2丁目3番29号

TEL：059-354-2391

事業内容：食品等の検査・分析（食品衛生法厚生労働大臣登録検査機関）

従業員数：104名 男女比率 2（男）：8（女）

ホームページ：http://www.mac.or.jp/



■行動計画を策定したことのメリット

- ①明文化されたことで、はっきりとした計画の進捗状況が把握できるようになりました。
- ②職員の意識にも変化が現れ、全社的な意識改革ができてきたように思います。

■届出までの準備期間

（財）21世紀職業財団の「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受けるための準備を進めていたため、行動計画は1ヶ月ほどで策定、届出しました。

■コメント

センター内の規程などの整備も整え、次世代認定マーク「くるみん」の認定を目標に今回の行動計画を策定しました。現在、職場環境の改善を進める中、男性の育児休業の取得も実施し、認定基準要件を達成できてきたので、来年に向けて認定を受ける準備を進めています。

財団法人食品分析開発センターSUNATEC一般事業主行動計画（第1回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、ワークライフバランスの取れた職場環境を作ることに、全ての職員が持てる能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年7月1日から平成23年6月30日までの2年間
2. 内 容

目標1 計画期間内に、育児休業取得率を次の水準以上にする。 男性職員…計画期間内に1人以上取得する事。

目標を達成するための方策と実施時期

- 平成21年7月～ 職員の具体的ニーズ調査、検討チームの設置及び検討
- 平成22年7月～ 取得状況の再調査及び説明会での育児休業制度の周知徹底

目標2 産休中・育児休業中及び復職後の職員のための相談窓口を設置する。

目標を達成するための方策と実施時期

- 平成21年8月～ 相談窓口担当者の選定
- 平成21年11月～ 窓口担当者の業務の検討
- 平成22年3月～ 窓口担当者の研修、窓口の設置

目標3 平成23年3月31日までに、所定外労働を削減する為、ノー残業デーを全ての部門で設定し、実行する。

目標を達成するための方策と実施時期

- 平成21年7月～ 各部門での所定労働時間発生の原因調査
- 平成21年8月～ ノー残業デーの月2回以上の設定
- 社内イントラネットによる実施予定及び実施率の公表と周知徹底

社会福祉法人すみれ会

【基本データ】

所在地：〒515-0005 松阪市鎌田町275-1

TEL：0598-51-1788

事業内容：医療・介護業（特別養護老人ホーム吉祥苑 他）

従業員数：208名 男女比率 3（男）：7（女）

ホームページ：<http://www.sumire-kai.or.jp/>



■行動計画を策定したことのメリット

職場カレンダーによる計画的な休暇の取得により、有給休暇の取得率も高く、また、女性の育児休暇取得率100%の実績も継続中です（現在男性は該当者なし）。また、職場に余裕のある適正人員を配置していますので、緊急な時を除き原則的に時間外労働はありません。

このような職場改善の成果として、職員の仕事への取り組みも向上してきています。

■届出までの準備期間

当会は、理事長の考えとして「家庭も大事にする」という職場風土があるので、行動計画の策定には時間を掛けずにまとめることができました。

■コメント

子育て支援の一環として、医療法人嘉祥会と合同で託児所を設置しています。勤務体制に合わせて午前7時から午後7時半までご利用できるので、職員にも好評です。求人の方でもプラスになっています。当会は、職員のライフイベント（出産、子育て等）に適した職場環境の取り組みを推進しています。

社会福祉法人 すみれ会 行動計画〔2回目〕

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることにより、全ての職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20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1 産前産後、育児に関する諸制度についての周知・啓蒙。

対 策 平成20年4月～ ミーティングなど通じて、定期的な周知及び情報の共有化を図る。

目標2 子どもを持つ職員の短時間勤務の柔軟性を図る。

対 策 平成20年10月～ 従業員の意向を反映した支援体制を整える。

目標3 事業所内託児所の利用体制を整備する。

対 策 平成21年1月～ 託児所利用者の利便性を向上できるように調整を図る。

目標4 所定外労働を行わない体制づくり。

対 策 成21年4月～ 適正人員を配置し、所定外労働を削減する。

ノリタケ伊勢電子株式会社

【基本データ】

所在地：〒516-1104 伊勢市上野町字和田700

TEL：0596-39-1111

事業内容：製造業

従業員数：200名 男女比率 8（男）：2（女）

ホームページ：http://www.noritake-itron.jp/



■行動計画を策定したことのメリット

仕事と子育ての両立ができる会社として、従業員が安心して勤められることが一番のメリットです。そのことが勤労意欲の向上にも繋がっております。

■届出までの準備期間

行動計画も3回目になるのですが、最初の時は、規程の整備や社内の意見調整、また、労働組合との意見交換など約半年ぐらいの準備を要しました。2回目以降は、前回のことを踏まえ2～3ヶ月で策定することができました。

■コメント

職場環境の改善も浸透し、有給休暇の取得率も65%を超えるようになりました。また、女性の育児休業者については100%を達成していますが、残念ながら男性の育児休業取得者は現在まで0%のままです。将来を見据えて「くるみんマーク」の認定も重要な要素と考えていますので、男性の育児休業者の実現が近々の課題です。今後も従業員がその能力を充分に発揮できる職場環境を目指して、取り組んで行きたいと思っております。

ノリタケ伊勢電子株式会社 行動計画【第3回】

社員が仕事と子育てを両立させる事ができ、社員全員が働きやすい環境を作ることにより、全ての社員がその能力を充分に発揮できるようにするため、次の様な行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間
2. 内 容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員・・・1人以上取得すること。

女性社員・・・取得率を80%以上とすること。

対 策 ①全従業員ワークライフバランスを考えた職場環境づくり

- ・平成21年4月～ 時間外残業の削減、有給休暇取得促進のための施策づくり
- ・平成22年4月 育児休業を取得しやすい環境づくり（育児休業制度の見直し）

目標2 小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる育児短時間勤務の現行1時間を1.5時間まで拡張する。

- 対 策
- ・平成21年4月 現行制度の改定を行う。
 - ・平成22年4月～ 社内報を活用し、周知と啓発を実施する。

目標3 育児休業取得者の職場復帰に関する支援。

- 対 策
- ・平成21年5月～ 育児休業取得経験者からの意見・職場の意見を聞き纏める。
育児休業取得前・取得中・取得後の支援体制を考える。
 - ・平成22年4月～ 支援を実施する。

■ FAQ（よくある質問）

Q1. 一般事業主行動計画とは？

A：次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、従業員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の計画です。「計画期間」、「目標」、「目標達成のための対策とその実施時期」の3つの事項を定めます。現在従業員301人以上の企業において、行動計画の策定・届出等が義務となっていますが、平成23年4月1日より、従業員101名以上の企業においても策定・届出等が義務となります。

この「一般事業主行動計画」に関しての相談、届出窓口は、三重労働局雇用均等室
(059-226-2318) が担当しています。

Q2. 従業員数の計算の仕方は？

A：直接雇用関係のある常用労働者の総数で、正社員、パート等の区分を問いません。
また、出向に出ている方は含め、出向で来ている方や、派遣社員は含めません。

※常用労働者とは？

- ①期間の定めなく雇用されている者。
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または、雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。

Q3. 行動計画の計画期間は何年でもOK？

A：1回の計画期間は、2～5年の間で策定します。但し、最終期限が平成27年（2015年）3月31日になるので、それまでの間で、計画期間を設定し、必要な回数の計画を策定します。

Q4. 目標の設定は自由？

A：現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、企業の実情に応じてできることを目標設定できます。

ただし、単に法律が求めている条件を満たすだけのもの（法定通りの内容）は目標にはなりません。また、目標だけでなく、目標達成のための対策も必要です。いつまでに何にどのように取組むのかを明確にしてください。なお、目標は利用する従業員の立場に立って設定することが大切です。

※（例）目標：所定外労働時間の削減に向けて「ノー残業デー」を導入する。

対策：平成○年○月～ 現状の把握及び各自業務の問題点の洗い出しと対策等を検討する。

平成○年○月～ 制度を導入して全従業員に周知する。

Q5. 目標が期間内に達成できなかった場合は？

A：無理のない計画を策定しても社会や経済の情勢により行動計画の遅延が発生する場合があります。次回の計画策定の際、継続した取組や、更に1歩進めた取組を行うようお願いします。

Q6. 対象企業なのに届出をしなかったら？

A：策定・届出が義務である企業において、未届が確認され次第、三重労働局雇用均等室より行動計画策定の指導、督促が行われます。

法の趣旨をご理解いただき、速やかに届出をお願いします。

Q7. 三重労働局には何を届け出る？

A：行動計画そのものを届け出る必要はなく、「様式第一号 一般事業主行動計画策定・変更届」を届け出ます。

届出様式は、

- ①三重労働局雇用均等室（059-226-2318）より配布、または
- ②厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

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

厚生労働省のホームページ → 行政分野ごとの情報（雇用均等・両立支援・パート労働）→ 仕事と家庭の両立（育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について）→ 「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について」 → 「参考(4)一般事業主行動計画の策定・変更届出様式がダウンロードできます。」

Q8. 行動計画の公表、従業員の周知の方法は？

A：行動計画の公表の方法として、インターネットを利用した①自社のホームページの掲載や②「両立支援のひろば（<http://www.ryouritsushien.jp/>）」の利用（掲載料無料）などがあります。また、その他適切な方法として③日刊紙、県の広報への掲載などが考えられます。従業員への周知方法としては、①事業所の見やすい場所への掲示または備え付け、②書面による従業員への交付、③電子メールを利用した従業員への送信などが考えられます。

Q9. 「くるみんマーク」ってどんなもの？

A：企業が行動計画を策定・届出し、その取組が一定の基準（認定基準）をすべて満たす場合、申請を行うことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、次世代認定マーク「くるみん」を広告、商品、求人広告などに使用することができ、子育てサポート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。



認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階から認定基準を踏まえることが重要です。認定基準の詳細は、厚生労働省ホームページ

（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>）で確認できます。

三重労働局管内で8社が認定企業として登録されています。

No.	企 業 名	所在地（市町村）
1	株式会社三重銀行	四日市市
2	マックスバリュ中部株式会社	松阪市
3	株式会社第三銀行	松阪市
4	株式会社百五銀行	津市
5	パナソニック電工インテリア照明株式会社	伊賀市
6	医療法人社団寺田病院	名張市
7	太陽化学株式会社	四日市市
8	河村産業株式会社	四日市市

平成22年10月15日現在

Q10. 国等の支援制度は？

A：事業主を支援するための様々な助成金があります。下記のホームページをご覧ください。

- ・ 三重労働局（<http://www.mie.plb.go.jp>【助成金のご案内】）
- ・ 財21世紀職業財団（<http://www.jiwe.or.jp>【両立支援のための助成金】）



三重県経営者協会

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 ☎ 059-228-3557・3679