

このマークを、例えば、求人広告、自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺、ホームページなどにつけて対外的にアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。



愛称「くるみん」

■認定申請をしましょう

計画期間が満了し、目標を達成し、認定を受けるための要件を満たした際には認定を受ける手続きを行きましょう。認定を受けるためには都道府県労働局雇用均等室に、所定の様式で認定の申請書を提出する必要があります。

(認定を申請する場合には、行動計画や目標を達成したことが証明できる資料等が必要になります。)

□企業にとって次世代育成支援はなぜ必要か（中小企業が取り組む意義）

■少子化の急速な進行に歯止めをかけるために

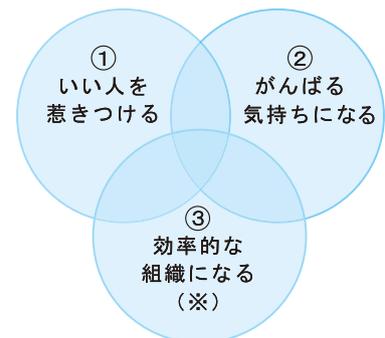
日本の少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。

少子化の原因としては、晩婚化のみならず、夫婦の出生力の低下があります。また、子育てにかかる費用が増加していることや育児への負担感に加え、仕事と子育ての両立に対する負担感も指摘されています。

■少子化や共働きの増加に対応した働き方の構築のために

仕事と子育ての両立を進めるためには、保育所の整備など行政の取り組みも大切ですが、それぞれの企業においても、「ワーク・ライフ・バランス」(従業員の仕事と生活の調和)を実現する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。

両立支援の3効果



■企業の維持・発展のために

少子化の進行により労働力人口の減少が懸念され、また、国際競争が一層激化する中で、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、よい人材の登用・確保・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、従業員のライフスタイルや意識の変化に対応し、そのニーズに合った労働環境を、自社の実情に合った形でいかに整備していくかが、経営の大きな課題となっています。

仕事と家庭の両立がしやすい勤務制度を整備することは、企業にとって負担となるように感じられることもあるでしょう。しかし、従業員の働きやすい職場環境を確保することは、従業員の「やる気」や「働きがい」を引き出し、モラルや会社への帰属意識を高め、その結果、職場が活性化し生産性が向上するなど、経営に大きなプラス効果をもたらすことが期待できるのです。

※効率的な組織になる効果：従業員の空きを組織・業務体制の見直しの好機とする

□行動計画の策定、実施及び認定を受けるまでの流れ

行動計画の策定、実施及び認定までの手順は、次のとおりになりますので、参考にして下さい。

【自社の方針を明確にする】⇒【自社の現状・従業員のニーズを把握する】⇒【行動計画を策定する(①計画期間の設定、②目標の設定、③目標達成のための対策の設定)】⇒【行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出る】⇒【行動計画を実施する】⇒【目標の達成】(次期行動計画を策定しましょう)⇒【認定を受けましょう】⇒【認定マーク(くるみん)を活用しましょう】

➡ 企業のイメージアップへ

◎一般事業主行動計画策定等、次世代育成支援対策推進法に関するご相談については、
 本会経営支援部 (TEL: 043-306-3282)、または千葉労働局雇用均等室 (TEL: 043-221-2307)

改正次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策に取り組むこと、すなわち、多様な属性を持つ従業員に働きやすい就労環境を提供すること（ダイバーシティ）は、企業経営にとっても大きなメリットがあります。事業主の皆さま、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を策定しましょう。

□次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）」が成立し、平成17年4月に全面施行されました。

この次世代法では、事業主は従業員の仕事と子育ての両立についての行動計画を策定することとされています。なお、次世代法はその後、急速に進展する少子化の進行と人口減少社会の到来を背景に、その一部が改正され（改正次世代法）、昨年4月1日に施行されております。

□事業主は何をしなければならないのか

次世代法では、従業員数301人以上の労働者を雇用する事業主に対し、「一般事業主行動計画（以下、行動計画）」の策定、届出を義務付けています。

行動計画とは、子育てをしている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り組みを行うために、以下の3つの事項が含まれている計画のことを指します。

計画期間	<ul style="list-style-type: none"> ・2015年3月31日までに集中的かつ計画的に取り組む ・企業の実情に応じ、1回の計画期間は2～5年で設定することが望ましい ☆認定を受けるには、計画期間が2～5年であることが必要
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の実情に応じて設定（複数設定可） ・従業員のニーズを踏まえたものであること ・現状より少しでも労働環境をよくするもの ・達成状況を客観的に判断できる定量的なものが望ましい ☆認定を受けるには、雇用環境の整備に関する項目が入っていることが必要
目標達成のための対策とその実施期間	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ☆認定を受けるには、行動計画に設定した目標を達成していることが必要

◎なお、300人以下の従業員を雇用する事業主については、行動計画の策定・届出が努力義務となつていますが、平成23年4月1日（来年度）からは、従業員数が101人以上の事業主に義務化の範囲が拡大されます（100人以下の事業主については努力義務）。

□認定を受けて企業のイメージアップを！

■認定とは

行動計画を策定し、一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される仕組みがあります。

認定は、行動計画を達成するごとに受けることができます。行動計画が完成したら、定められた様式（一般事業主行動計画策定・変更届）により、行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。行動計画そのものを提出する必要はありません。（行動計画を変更した場合にも、同様に変更届を都道府県労働局に提出して下さい。）

■認定を受けるメリット

認定を受けると次世代認定マーク「くるみんマーク」を利用することができます。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」のマークです。