

# 医療法人 恵生会

## 子育てサポート企業として認定

### 一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

平成17年4月より、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、次世代育成支援対策推進法が施行されました。

この法律に基づき、事業主は、労働者が仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するため「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ることとされています（労働者が100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成する等、一定の要件を満たす場合は、申請により「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定を受けることができます。

このたび、新潟労働局（局長 梅澤真一）は、医療法人恵生会を新潟県内で22社（28件）目に認定しました。

引き続き新潟労働局では、各企業等の次世代育成支援対策の取組を支援していきます。



# 医療法人 恵生会

## 一般事業主行動計画（第3期）

平成29年10月1日

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  
によって、すべ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、次のような行動計  
画を策定する。

1 計画期間 平成29年10月1日から平成33年3月31日までの3年6か月間

### 2 内 容

目標1 育児休業の取得率を次の水準とする。

- ・ 男性職員 育児休業等の取得率が、配偶者が出産した男性職員の50%以上とする。
- ・ 女性職員 育児休業を希望した女性職員の取得率を100%とする。

#### 【対策】

平成29年10月～ 育児休業対象者に個別に説明し理解を図る。その際に育児休業  
及び育児休業法における深夜業制限や短時間労働、時間外労働の  
免除なども説明する。

目標2 法定時間外・法定休日労働時間を次の水準とする。

- ・ 計画期間の終了日の属する事業年度におけるフルタイム職員の法定時間外・法定  
休日労働の平均が各月30時間未満とする。
- ・ 月平均の法定時間外労働60時間以上の職員がいない。

**【対策】**

- 平成29年10月 平成29年度時間外労働時間の集計を実施する。
- 平成29年11月 集計結果に基づき時間外労働時間の多い部署に聞き取り調査を行う。
- 平成29年11月～ 聞き取り調査の結果、部署において時間外労働時間を削減するために業務改善を検討し実施する。
- 平成30年 4月～ 平成29年度時間外労働時間の集計を実施し、必要時に時間外労働を削減するための業務改善を検討し実施する。
- 平成31年 4月～ 平成30年度時間外労働時間の集計を実施し、必要時に時間外労働を削減するための業務改善を検討し実施する。
- 平成32年 4月～ 目標期間の開始

以上

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度とは・・・

次世代育成支援対策推進法が平成 15 年 7 月に成立（平成 17 年 4 月全面施行）し、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的に、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって次世代育成支援対策に取り組むこととされました。

この法律に基づき、企業は仕事と子育ての両立支援やワーク・ライフ・バランスなど次世代育成支援に取り組むための一般事業主行動計画を策定、実施することとされています（従業員 101 人以上の企業は、策定・届出、公表・周知が義務とされ、100 人以下の企業は努力義務とされています）。

行動計画に掲げる目標を達成し、認定基準を満たす場合には申請により厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定し、認定マーク（愛称「くるみん」）を交付しています。認定を受けた企業は、認定マークを商品や求人広告に表示することができます。

### 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、行動計画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. 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいること。
6. 計画期間内に女性の育児休業等取得率が 70%以上であること。
7. 3 歳から小学校就学前の子供を育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間短縮措置また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。
8. 所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び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のうちいずれかを実施していること。
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。