

次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の
定める表示（次世代認定マーク）の決定について

急速に進行する少子化の流れを変えるためには、仕事と子育ての両立支援が重要な課題となっており、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。）では、仕事と子育ての両立が図りやすい雇用環境の整備等を図るため、企業において行動計画を策定・実施することとされている。

こうした企業による次世代育成支援に向けた取組を促進していくため、次世代法では、行動計画に掲げた目標を達成したこと等の基準を満たす企業を認定するとともに、当該企業の商品、広告等に認定を受けたことを示す表示（以下「次世代認定マーク」という。）を使用できることとしている。

昨年7月に次世代認定マークを公募したところ、計51点の応募があった。この中からしぎまさあき信貴正明氏（グラフィック・デザイナー、41歳、新潟県在住）の作品を選考し、これをもとに別紙のとおり決定の上、本日、「次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の定める表示を定める件」（平成17年厚生労働省告示第5号）として告示した。

厚生労働省としては、次世代法に基づく認定制度の実効が上がるように、この次世代認定マークの周知広報を進めていくこととしている。

次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の
定める表示（次世代認定マーク）



（解説）

働きながら子育てできるようにするため、企業等による仕事と子育ての両立支援に対する取組の推進が期待されています。

この表示（マーク）では、このような企業等による取組に支えられ、子どもが優しく包み育てられているイメージを表現しました。

カラーはピンクとし、明るさ、優しさ、暖かさを表現しています。

次世代育成支援対策の推進により、子どもが健やかに生み育てられる明るく、優しく、そして暖かい未来を目指します。

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定を受けた旨の表示」
(次世代認定マーク) について

- 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）第12条に基づき、平成17年4月1日から、常時雇用する労働者が300人を超える企業は、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、その旨を届け出ることが義務づけられる（労働者が300人以下の一般事業主は努力義務）。

- 行動計画に基づき次世代育成支援対策を推進した企業は、行動計画に定めた目標を達成する等の認定基準を満たすことにより、次世代法第13条に基づき厚生労働大臣（具体的には権限委任された都道府県労働局長）から「認定」を受けることができる。

- 「認定」を受けた企業は、次世代法第14条に基づき「認定を受けた旨の表示」（以下「次世代認定マーク」という。）を、商品等に付することができる。

- 次世代認定マークにより、次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいる企業であることが周知され、企業イメージが向上し、その企業に雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着等が期待される。

次世代法第13条に基づく認定基準

厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）は、一般事業主からの申請に基づき、次の1から7までの基準の全てを満たす一般事業主の認定を行うことができる。

- 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 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」*を講じていること。
※ 勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、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の措置をいう。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。
ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、
 - 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よい。
 - 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%以上となればよい。（例えば、3年遡ると取得率が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年分だけ遡って構わない。）
- 6 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
- 7 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。

次世代認定マークを付することができるもの

次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）第5条に定める、認定を受けた旨の表示（次世代認定マーク）を付することができるものは以下のとおり。

- ① 商品又は役務
- ② 商品、役務又は一般事業主の広告
- ③ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ④ 一般事業主の営業所、事務所その他事業場
- ⑤ 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
- ⑥ 労働者の募集の用に供する広告又は文書