

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第3面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況

IV 企業事例編：認定を目指す 我が社の行動計画

Question_17 :

.....
認定を目指す中小企業の実際の取組事例を教えてください
.....

Answer

認定を目指す中小企業6社の取組みとその行動計画をご紹介します

- ★株式会社 カミテ
- ★株式会社 長岡塗装店
- ★株式会社 第一印刷所
- ★AWS 株式会社
- ★三笠運輸 株式会社
- ★共立印刷 株式会社

株式会社 カミテ

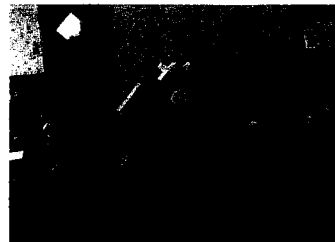
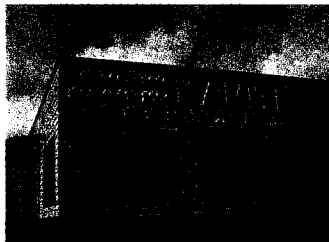
http://www.ink.or.jp/~kamite/

所在地/秋田県鹿角郡

従業員/30名(男性15名、女性15名)

資本金/4,000万円

業種/プレス金型設計・製作及びプレス加工業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社は、「少数精鋭主義」「社員と会社の双方の発展、幸福を追求し、明るく楽しい職場づくり」を経営理念の中に謳っている。これまで社員の雇用環境の整備や働き方の見直しに関しては、育児休業

制度、子供の看護休暇制度、事業所内託児施設の設置等、積極的に取り組んできており、今後も経営戦略の一部として推進していく。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

人材の育成・定着を重視し、次世代育成支援対策推進法制定以前から、育児休業制度を中心に両立支援に取り組んできた。両立支援の充実と認定取得を目的とし、従来からの両立支援制度を基に、さらに充実させた行動計画を策定することとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

行動計画の策定に当っては、社長が社員一人一人から要望を聞き、内容を検討していった。また、労働局等の公的機関からもアドバイスを受けた。

行動計画達成のための工夫・改善点

行動計画策定に当っては、社員ニーズの十分な把握、実行可能な計画内容とすることなどに留意した。

制度利用による休業者が出た場合の対応としては、社員の多能

工(職)化を進めることにより、他の社員がカバーすることで対応している。そのため、人事面でも部内ローテーションや部門間異動を短期間で行っている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

認定の取得に関しては、企業イメージアップのためにも是非取得したいと考えている。認定を得ることによって、取引先や消費者が持つ当社や製品に対するイメージが向上し、それによる売上の増加や、社員のさらなるモチベーションアップなどを期待している。

認定マークの活用方法としては、名刺や封筒などに印刷するほか、自社で開発した製品(知育玩具:紙製積み木)のパッケージ等にも活用したいと考えている。認定マークがエコマークのように、国民に広く認知されるものとなることが望まれる。

行動計画の策定効果

行動計画の策定は、社員の定着、モチベーションアップ等に大きく寄与している。当社では、出産・育児を理由に退職した社員はいない。

また、社員同士のコミュニケーションも良くなり、皆が会社全体のことを考え、行動するという気風が醸成されてきている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

最も大切なことは、社員のニーズを把握すること。社員のニーズにそぐわない行動計画では意味がないし、効果もでてこない。また、計

画策定に当って、労働局等からアドバイスを受けることも有効である。

(株)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、業務体制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

株式会社 長岡塗装店

<http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

所在地 / 島根県松江市

従業員 / 21名 (男性16名、女性5名)

資本金 / 2,550万円

業 種 / 塗装工事業



◆ 当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社は、職業柄、“職人を育てる会社”であるだけに、社員を定着させ貴重な戦力に育てる観点から、緻密なカリキュラムによる職場内訓練を実施するとともに、人事制度面においても“社員が安心して仕事に集中できる制度づくり”を常に心掛けている。次世代育成支援

の取組みについても、子を持つ若い社員が当社に定着しつつ実力を上げ、当社の未来を託していける人材に育って欲しいという経営者の考えがある。

◆ 行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社社員の年齢構成からすると、今後も出産あるいは子育てを控えた社員が後に続くことが予想されるため、経営方針に則り、行動計画を策定するに至った。策定に当たっては、常に社員の意識を読み取ること、制度の主旨を透明性をもって示すことを念頭に置いた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定手順については、朝礼や作業終了後の社員とのコミュニケーションを通じて、社員が子育てについて抱えている問題点や会社に対する要望を聴き取った上で、経営者が考えた子育て支援項目を目標に掲げる流れとした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

当社では、策定した計画の周知徹底を常に図っているが、周知方法としては、社員に回覧板を廻し、閲覧した証として認印をもらっている。今後の第2回目行動計画については、子供のいる社員へ支給してい

る子供手当の増額や、社員が子供の年間行事に合わせて取得できる休日の付与等为目标として掲げることを考えている。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

当社の育児支援に関する先進的取組みは、国や県からの表彰受賞に代表されるように既に証明済みではあるが、認定マークを社員の名刺・

封筒・パンフレット・現場の足場に掛ける防護シート等に印刷し活用することでより一層のPRに繋がることから、認定申請を行う予定である。

◆ 行動計画の策定効果

当社の子育て支援の取組みが頻繁にマスコミに取り上げられていることも、社員のモチベーションを高め、さらなるレベルアップを生み出し、顧客からの会社に対する信頼が高まった。制度を理解して

いる顧客や、官公庁からの優先発注が増加することが期待できる。また、乳幼児のいる従業員の入職も増えている。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

行動計画を策定するに当たり、会社が単独で学ぶのには限界があるので、行政(県労働局等)の催す説明会や相談会に積極的に参

加することを当社では推奨する。

(株)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、小学校就学前の子どもの看護のための有給休暇5日に加え、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、部署ミーティングで説明を行う
 - 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せることが出来る「子ども参観日」の実施

- 対 策**
- 平成17年10月 社内でも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

株式会社 第一印刷所

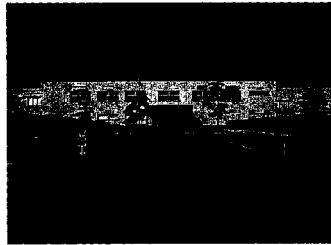
http://www.dip.co.jp

所在地／新潟県新潟市

従業員／285名(男性210名、女性75名)

資本金／4,715万円

業 種／印刷業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社は、地域社会の活性化と社会貢献を目標としている。社会の発展には少子化対策は不可欠であるとの認識のもと、仕事と子育て

の両立を図るため必要な職場環境整備に計画的に取り組む。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社は、平成17年4月時点で労働者数301人以上ということもあり、労働局の要請により行動計画の策定に取り組んだ。また、同年7月に21世紀職業財団より、“男性の育児休業取得促進”の取組みについて依頼されたことも策定に拍車をかけた。さらに、先述の少子化対策の一環として、男性の育児休業を推進するとともに、社員の仕事

と家庭の両立支援を計画策定によって充実させることとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

人事課を主体に、“社員が安心して推進できる制度づくり”を合言葉に、当社設置のポジティブアクション推進委員会や職場活性化委員会を活用して、ボトムアップ型の意見集約に努めた。

行動計画達成のための工夫・改善点

社員のためにつくった制度が、絵に描いたもちに終わらず、実際に社員が利用しやすく機能するよう、各部署の管理職の理解・協力を求めると同時に、パソコンの掲示板を通じて社員に対する制度の周

知を徹底し、社内全体の意識改革を図った。第2回目の計画については、育児休業の分割付与等を目標に掲げていることを検討している。

認定を目指す理由～認定のメリット～

認定マークを入社案内や会社案内等に表示することで、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保が期待できるため、認定申請を考えている。

行動計画の策定効果

現在までに印刷オペレーターや営業社員が育児休業を取得しているが、他の社員の協力体制を築く意味で業務のマルチ化に取り組ん

でいるところである。その他、新卒者向けの会社説明会においても、耳を傾けてくれる学生も多くなった。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画の策定に当たっては、人事課だけでなく、社員参加型の委員会等を活用し、意見を反映させた上で具体的計画を立てるのが有効

的な推進策である。そのためには、関係法令を理解した上で、社員への周知徹底を図ることが必要である。

(株)第一印刷所の行動計画

育児応援・働きやすい環境プログラム

当社では次世代育成支援対策推進法に基づき以下の行動計画を作成しました。職員の皆さんが仕事と子育ての両立の実現と、子育てをしていない職員の皆さんも含めた全員が働きやすい環境をつくることによって、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、4つの目標を掲げました。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成20年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1 子どもが生まれる男性職員が出産予定日の前後2週間以内に3日以内取得できる特別休暇(出産休暇)を導入し、取得率を30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

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。

男性職員：期間中1人以上取得する。
女性職員：取得率を70%以上取得する。

対策

- 平成17年4月～ 取得を容易にするため育児休業期間のうち3日間は有給扱いとする等の育児休業規程を検討する。
- 平成17年9月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成18年1月までに、3歳から小学校に入学するまでの子を持つ職員が、希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置に準ずる措置を導入する。(短時間勤務の制度、所定外労働をさせない制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、フレックスタイム制のうちいずれか1つ以上)

対策

- 平成17年4月～ 職員の具体的なニーズの調査、制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標4 年次有給休暇の取得促進策として、マイホリデー(結婚記念日、本人・子供・配偶者の誕生日)における休暇の取得を呼びかけ、年次有給休暇を持つ職員のうち、マイホリデーに年次有給休暇を取得した職員数を計画期間内に30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 部署別に取得状況を公開し、促進を図る。

AWS 株式会社

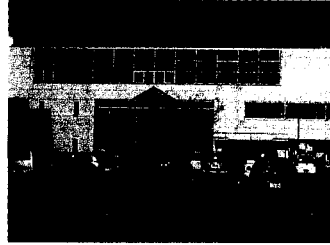
<http://www.awsvnet.co.jp/>

所在地／富山県滑川市

従業員／41名(男性28名、女性13名)

資本金／2,380万円

業 種／情報サービス業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社では、基本理念として「実直(実業に徹し、正直に働く)」という社訓を掲げるが、これはソフトウェアを通して、“人に優しい”サービスを顧客に提供する心構えを持つ必要性から示されたものである。そ

こで、まず社員の土台となる会社が、社員に対する思いやりを示す意味で、社員に優しい制度の一環となる子育て支援を行うこととした。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社では、特に女性社員の出産・育児時期を当社での長い職業生活の一部であるとして捉える観点から、既に平成4年から最大2年間の育児休業制度を運用しているが、さらに今回子育て支援について整備を行い、“出産・育児＝復職”の概念定着に努めた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

先述のとおり、従来からの育児休業制度の運用により、社員の理解協力体制は既に確立されているので、現状の育児支援をさらに整備・進化させたものを計画として策定することとした。

行動計画達成のための工夫・改善点

制度を利用する社員の出産前から子育て後に至る期間、社内情報を提供するとともに、その社員の現状把握に努め、職場復帰に向けてケースバイケースでフォローできるように配慮した。また、育児を過去に

行った者やこれから行う者からも忌憚のない意見を求め、計画達成に活かすことに努めた。休業者の業務は、チーム内で仕事の共有化を図り、他の社員がカバーしている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

富山県からも「元気やま!仕事と子育て両立支援企業」なる表彰を受賞している当社の取組みが、さらに社会的に認められることにも

なり、社員のモチベーションも向上するので、現在のところ男性の育児休業取得者はいないものの、認定を取得する意向はある。

行動計画の策定効果

女性社員の大半が育児休業を取得し、フレックスタイム制度を子育てと仕事の両立に活用するなど社員は働きやすい環境にあり、定

着率も依然として高く、労働集約型の見地から経営の安定化が見込める。また社員同士の信頼感も増し、絆が深まっている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

社員は“会社の家族”といっても過言ではない。そうしたことから、職場復帰を目指し、出産・育児に頑張る社員を応援する心配りと体

制づくりの必要性を当社は訴える。

AWS(株)の行動計画

～”人にやさしい”システムづくりを目指して～

社員全員が働きやすい環境を整え、社員のモチベーションを高める。

その一つとして、社員が仕事と子育てを両立できる働きやすい雇用環境を整える。

1. 計画期間 平成17年10月1日から平成19年9月30日

2. 内 容

目標1

育児休業者が職場復帰しやすい環境を整えるため、育児休業職場復帰プログラムの実施

◎月2回の情報提供をする(社内報、各種通達事項、業界の動きなど)

◎技術力維持を目的に在宅学習プログラムを設定する

対策

●平成17年10月～ 過去の育児休業者、労働組合などから、現状の運用方法について意見聴取

●平成18年10月～ 上記、問題点などを見直し、復帰しやすい環境を整える

目標2

子育て社員を意識したフレックスタイム制度の整備

◎小学校就学前の子を持つ社員は、フレックスタイム制度を利用できる

◎子供の病気などに対応し、利用できる(通院、急な呼び出し)

対策

●平成17年10月～ 労働組合を中心に意見をまとめ、フレックスタイム制度を規定化する

http://www.mikasa-unyu.co.jp/

所在地/静岡県掛川市

従業員/261名(男性220名、女性41名)

資本金/9,000万円

業種/運輸業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

当社は、顧客へのサービスを提供する中で、“安心・安全”を基本理念として掲げているが、そのサービスを提供する社員に対しても、安心して働いてもらえる人事制度を築いていくことを常に心掛けてきた。

したがって、今回の次世代育成支援についても、社員が安心して仕事に取り組める環境を整備することを課題としている。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社では、ポジティブアクション推進事業を行い男女の平等雇用を努めているが、次世代育成支援もその一環である。女性社員の管理職登用も積極的に行う方針であり、当社での勤続年数を重ねキャリアアップを勤めているが、仕事と家庭の両立のためにはもっときめ細かな環境整備が必要と感じ、より働きやすい環境との思いから行動計画を策定した。これは女性のみでなく男性にとっても働きやすい環境になることを目的としている。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定に当たっては、より女性社員の意見を反映させるために、女性総務部長を先頭に両立支援室を新たに設置し、取り組みを開始した。その際の意見の集約は、全社員に対してアンケート形式で行うとともに、総務部長自らが社員と面接を行い意見・要望を聴き取っている。また、こうした意見の集約では、育児経験のある社員の体験談も参考にしていく。

行動計画達成のための工夫・改善点

社員には、制度をよく理解した上で、安心して利用してもらえるように、計画に沿った施策事項については、給与明細書の備考欄への記載や、

社内掲示板等により周知を図っている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

まだ計画を策定したばかりで実際には大きな効果はあらわれていないが、社員からは早い時期の制度の導入を期待されている。

行動計画の策定効果

当社では、育児休業取得後の社員のほとんどが原職復帰を果たしており、女性社員の結婚＝退職は減っている。また、採用面において

も、女性求職者からの問い合わせが増えている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画策定に当たっては、難しい部分から入ろうとせず、取り組みやすい事項から検討すること、そのためには、社員が身近に抱える問題

点から改善策を見つけ、計画に活かすことが肝要である。

三笠運輸(株)の行動計画

1. 計画期間 平成18年12月1日から平成21年11月30日

2. 内 容

妊娠、出産、育児と仕事の両立を希望するものが、安心して働ける職場の整備

目標1

- 平成18年10月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
平成19年3月
- 平成19年4月～ 相談窓口(両立支援室)の設定
不安や悩みをいつでも相談できる体制/妊娠中の仕事継続に関する相談(配置転換等配慮)/出産後の復帰相談
男女を問わず、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
管理職に対する講習の実施
- 平成19年5月～ 産前休暇6週間(42日)を8週間(56日)に変更
ドライバー、現場作業者の負担削減・危険防止を図る

対 策

目標2

子どもの出産時に父親又は祖父母が取得できる休暇制度を導入する。

- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- 平成20年5月～ 導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
取得率・・・50%(現状)→80%(目標)

対 策

対 策

- 平成20年5月～ 有給休暇の前年未消化分を最大20日据置とし、下記指定理由により使用可能とする(指定理由)産前休暇(法定給付前の2週)、看護休暇、介護休暇、子の参観、出産時の配偶者・祖父母の休暇

目標3

子どもの看護のために利用できる時間単位の有給休暇制度の導入をする。

対 策

- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- 平成20年5月～ 導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
子の看護(通院)のための遅刻・早退での対応が可能となる
- 平成21年4月までに 緊急対応要員(看護のため緊急で休暇を取るものの代務要員)の設置

目標4

家族での団楽、子育て参加ができる環境整備

対 策

- 平成18年12月～ 具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- 平成19年4月～ ノー残業デーの実施・・・月1回(100%実施)間接部門導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
- 平成20年4月～ 構内作業部門導入
- 平成21年4月～ 全部門導入

共立印刷 株式会社

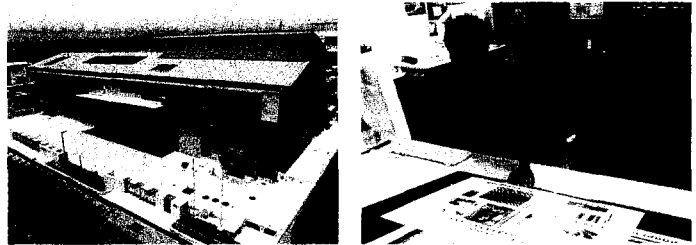
<http://www.kpnet.co.jp/>

所在地／静岡県藤枝市

従業員／170名（男性118名、女性52名）

資本金／5,000万円

業 種／印刷業



◆ 当社の経営理念～次世代育成（子育て）支援に関する考え方～

当社は、社員一人一人の能力が結集する全員参画の経営を理念とするところから、個人の人間性やスキルを重視するとともに、その人事労務管理手法については、局所毎に柔軟な制度づくりを心掛けて

いる。子育て支援は、「“仕事と生活のメリハリ”こそが生産性の向上に繋がる」という理念に基づいて取り組んでいる。

◆ 行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

職場環境整備の施策として行ってきたポジティブアクションの流れの中で、次世代育成支援の取組みを思案していた折、他社との交流会で触発されたことが、さらに計画の策定を促す要因となった。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

経営会議（月2回開催）で計画の方向を定めた後、管理部主体で、社員参加型の会議に諮りながら意見を集約した。また、年1回定期的に行う社員意識調査によって得た社員の生活状況やそれに基づく要望も策定に活かすこととした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

子育て支援を成功させるには、社員のワークライフバランスを重視する必要があり、そのためには、社内だけではなく、社員の仕事を支える家族の理解も必要であることから、目標の中に「家族の会社見学会」

を掲げた。また、制度の対象とならない社員の協力も必要不可欠であることから、常時受け付けるメールでの意見を活かしながら、現有勢力でカバーし合う多能工化を推進している。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

当社では、社員が利用しやすい計画を策定しているため、認定ありきの策定手法ではないが、今後の若年者の採用事情を考慮すると、認定取得は企業のイメージアップにつながることから、計画期間終了

時点で男性の育児休業等取得者等の認定要件を満たすように努め、認定をとりたいと考えている。

◆ 行動計画の策定効果

今回の策定により、子育て休暇を行う社員が増えつつあり、社内全体の育児支援に関する理解・協力も深まっている。“出産＝退職”

の概念が払拭されつつあり、結婚した社員も最近では退職しなくなった。また、目標の1つである有給休暇の取得率も向上している。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画策定に当たっては、決して背伸びをせず、地道に取り組める目標を立てることが、社員にとってもベストであると当社は考える。その

ためには、策定する側も杓子定規に構えず、自社の経営理念や社員の抱える生活事情・要望を斟酌して前向きに取り組むとよいと考える。

共立印刷(株)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18年7月1日～平成20年8月31日までの2年1ヶ月間

2. 内 容

目標1

子供が生まれる男性従業員が出生前後に最高4日間取得することができる休暇制度を年次有給休暇とは別に制度化する。

対策

- 平成18年6月～ 制度の詳細を検討
- 平成18年9月 制度の運用開始、内容を通達等で周知をし、啓発を行う

目標2

有給休暇の取得率を上げる

対策

- 平成18年7月 年次有給休暇の現状を把握する
- 平成19年3月～ 半期の有給取得状況を部署別に取りまとめ各部署長に提示、取得促進を促す(3月、9月)。
- 平成20年8月末 年次有給休暇の取得日数を1人最低5日/年とし、誕生日休暇の取得率を70%以上とする。

目標3

従業員の子供・配偶者・親など従業員の家族を対象に会社見学会を行う

対策

- 平成18年7月 受入れ可能時期や内容について検討する会社に対する家族の理解を促進するものを検討する
- 平成18年8月～ 書面や通達などで社員および社員の家族に周知する会社見学会を実施(年1回)

次世代育成支援対策推進センター一覧(92センター)

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	TEL
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	011-251-0101
	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	011-231-1919
青森	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	017-734-2531
	岩手	岩手県盛岡市盛岡駅西通一丁目三番八号	019-622-4165
宮城	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	019-624-1363
	宮城	宮城県仙台市青葉区本町二丁目十六番十二号	022-265-8181
秋田	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	022-222-5560
	秋田	秋田県秋田市旭北錦町一番四十七号	018-863-8701
山形	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	018-864-0812
	山形	山形県山形市城南町一丁目一番一号	023-647-0360
福島	山形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	024-536-1261
	福島	茨城県水戸市桜川二丁目二番三十五号	029-224-8030
茨城	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	028-622-3059
	栃木	栃木県宇都宮市中央三丁目一番四号	028-635-2300
群馬	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	027-234-2770
	埼玉	埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目七番地五	048-641-1315
千葉	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	043-246-1158
	千葉	千葉県千葉市中央区千葉港四番二号	043-242-3277
東京	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	03-3263-5060
	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	03-3451-0901
	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	03-3523-4903
	東京経営者協会	東京都千代田区大手町一丁目九番四号	03-3241-2361
	東京商工会議所	東京都千代田区丸の内三丁目二番二号	03-3283-7500
	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	03-3542-0386
	神奈川	社団法人神奈川県経営者協会	神奈川県横浜市中区尾上町五丁目八十番地
新潟	社団法人新潟県経営者協会	神奈川県横浜市中区山下町二番地	045-671-7060
	新潟	新潟県新潟市川岸町一丁目四十七番地三	025-267-2311
富山	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	025-267-1100
	富山	富山県富山市総曲輪二丁目一番三号	076-421-9588
石川	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	076-232-3030
	福井	福井県福井市大手三丁目七番一号	0776-22-3119
山梨	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	0776-23-3042
	山梨	山梨県甲府市丸の内一丁目九番十一号	055-233-0271
長野	山梨県経営者協会	山梨県甲府市飯田二丁目二番地一号	055-237-3215
	長野	長野県長野市県町五百八十四番地	026-235-3522
岐阜	社団法人長野県経営者協会	岐阜県岐阜市藪田南五丁目十四番五十三号	058-277-1100
	岐阜	岐阜県岐阜市宇佐南四丁目十三番一号	058-276-5611
静岡	岐阜県農業協同組合中央会	岐阜県岐阜市神田町二丁目二番地	058-266-1151
	静岡	静岡県静岡市追手町四十四番一号	054-254-1511
愛知	社団法人静岡県経営者協会	静岡県静岡市追手町十番三百三号	054-252-4325
	愛知	愛知県名古屋市中区栄二丁目十番十九号	052-221-1931
三重	愛知県経営者協会	愛知県名古屋市中区丸の内二丁目四番七号	052-229-0044
	三重	三重県亀山市東御幸町三十九番八号	0595-82-1331
三重	亀山商工会議所	三重県津市丸の内養正町四番一号	059-228-3557
	三重	三重県津市栄町一丁目八百九十一番地	059-228-5195
	三重	三重県中小企業団体中央会	

次世代育成支援対策推進センター一覧(92センター)

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	TEL
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	077-526-3575
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	075-361-8406
	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	075-314-7131
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	06-6947-4370
	関西経営者協会	大阪府大阪市中央区九太郎町二丁目五番二十八号	06-6253-2351
	堺経営者協会	大阪府堺市中安井町三丁目二番十三号	072-226-2611
	東大阪経営者協会	大阪府東大阪市小阪三丁目四番	06-6789-0032
兵庫	尼崎経営者協会	兵庫県尼崎市昭和通三丁目九十六番地	06-6411-4281
	姫路経営者協会	兵庫県姫路市下寺町四十三番地	0792-88-1011
	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	078-321-0051
	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	078-361-8056
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	0742-26-2001
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	073-431-7376
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	0857-22-8424
	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	0857-26-6671
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	0852-21-4809
	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	0852-21-4925
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	086-225-3988
	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	086-224-2245
広島	広島県経営者協会	広島県広島市中区基町五番四十四号	082-221-6844
	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	082-228-0926
	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	082-247-0221
	福山商工会議所	広島県福山市西町二丁目十番一号	084-921-2345
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	083-922-0888
	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	083-922-2606
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	088-654-4431
	徳島商工会議所	徳島県徳島市西新町二丁目五番地	088-653-3211
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	087-851-8311
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	089-921-6767
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	088-872-5181
	高知商工会議所	高知県高知市本町一丁目六番二十四号	088-875-1177
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	092-715-0562
佐賀	佐賀県経営者協会	佐賀県佐賀市与賀町二番十一号	0952-23-7191
	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	0952-23-4598
長崎	長崎県経営者協会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-822-0245
	長崎県中小企業団体中央会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-826-3201
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	096-352-0419
	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	096-325-3255
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	097-532-4745
	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	097-536-6331
宮崎	宮崎県経営者協会	宮崎県宮崎市橋通東一丁目八番十一号	0985-22-4667
	宮崎県商工会議所連合会	宮崎県宮崎市橋通東一丁目八番十一号	0985-22-2161
	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	0985-24-4278
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	099-222-3489
	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	099-222-9258
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	098-859-6120
	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	098-859-6151

平成19年3月末現在

都道府県労働局雇用均等室一覧

都道府県	TEL	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	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	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	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	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	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	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル
福島	024-536-4609	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号
栃木	028-633-2795	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	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	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心 ビルランド・アクシス・タワー
千葉	043-221-2307	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	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎
神奈川	045-211-7380	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	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル
石川	076-265-4429	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	910-0019	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	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	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
静岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎
愛知	052-219-5509	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング
三重	059-226-2318	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	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	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	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	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	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	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134番10号
岡山	086-224-7639	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	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	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	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	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
愛媛	089-935-5222	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	780-8548	高知市南金田48番2号
福岡	092-411-4894	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	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	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル
熊本	096-352-3865	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	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
宮崎	0985-38-8827	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	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	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

平成19年3月末現在

平成18年度一般事業主行動計画策定等支援事業
子育てサポート企業認定取得応援マニュアル
作成等検討委員会委員名簿

(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



有村 知里

中小企業診断士



藤木 信彰

共立印刷株式会社取締役管理部長



石上 鐘男

イシガミ自動車販売株式会社代表取締役



古志野 純子

株式会社社長岡塗装店常務取締役



小林 茂則

東京都中小企業団体中央会労働課長



鈴木 敏樹

静岡県中小企業団体中央会労働統括部長代理兼労働対策課長



野々上 幸治

福岡県中小企業団体中央会情報調査課長



麻田 千穂子

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

**子育てサポート中小企業
応援マニュアル**

 **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/>