

秋田労働局発表
平成25年11月21日

【照会先】
秋田労働局雇用均等室
室長 佐藤 央子
厚生労働事務官 水野 亨
(電話) 018(862)6684

報道関係者 各位

子育てサポート企業として「医療法人仁政会」を認定 一男性が2ヶ月間の育児休業取得、子の看護休暇についても男性が14名取得一

秋田労働局（局長 小林泰樹）は、次世代育成支援対策推進法に基づき作成した「一般事業主行動計画」の目標を達成するなど一定の基準を満たした「医療法人仁政会」を子育てサポート企業として認定しました。主な取組みは下記のとおりです。

- ・子の看護休暇を取得しやすい環境整備を行うために、小学校就学前の子を持つ職員の看護休暇の実態を調査し、対象職員の勤務状況や就労及び育児に係る負担、要望を聞き取り、社内検討会において結果を分析した。
また、希望者全員が当該休暇を利用しやすいように、部門ごとに毎月のローテーションを立案する際、個人の希望を最大限取り入れ、調整を図った。
その結果、計画期間内の看護休暇取得者（男性14名、女性190名※延べ人数）となった。
- ・育児・介護休業を取得しやすい体制づくりの一環として、人事企画課に相談窓口を設置し、職員への制度説明と子の看護休暇や育児休業等の具体的な休暇取得に関する相談に随時応じている。
細かいフォローの結果、男性が1名、女性が24名育児休業を取得した。

《認定通知書交付式・懇談会》

- 1 日時 平成25年11月28日(木)午前11時00分～
- 2 場所 秋田労働局 局長室
(秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階)

《医療法人仁政会》

代表者 理事長 杉山和（すぎやま かず）
所在地 潟上市昭和久保字北野出戸道脇4-1
労働者数 351人(男性87人 女性264人)

《行動計画》

- ・ 計画期間 平成22年4月1日～平成25年7月31日（2期目）
- ・ 目標
 - 1 育児・介護休業法の改正等について、職員への周知徹底を図り、育児・介護休業の取得しやすい体制をつくる。
 - 2 子の看護休暇を取得しやすい環境整備を行う。
 - 3 若年者及び未就業者に対する就業体験機会の提供及び、職業訓練の推進等による雇用拡大を図る。



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

◆秋田のパパ・ママ イクメンアンケート調査結果

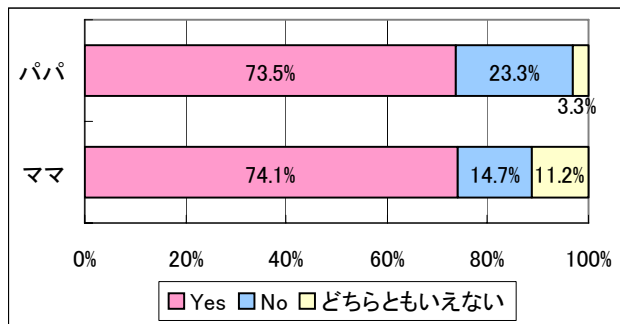
子育てサポート企業として認定する基準の一つに「男性の育児休業等取得者が1名以上いること」（資料番号No.3参照）となっています。

秋田労働局では、男性の育児休業取得等に関する意識調査を平成25年8月10日、11日に秋田県立武道館で開催された子育てイベントにおいて、「パパ・ママ 約450名」にご協力いただき実施しました。

その結果、約7割のパパが「育児休業を取りたい」との回答でした。詳細は下記のとおりです。

Q1

パパは「イクメン」ですか？



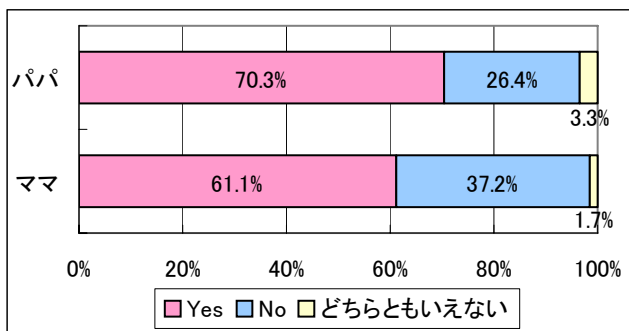
7割以上のパパ・ママが「うちのパパはイクメン」との回答でした。

「ご飯の仕度、お風呂、オムツ替え、出来ることは何でもやっている（やってくれている）」「子どもを保育園に送ってくれる」という声が聞かれました。

◇一方「No」と答えたパパ・ママからは、「育児はママに任せている」「もう少し協力できることがあると思うんだけど・・・」「仕事が忙しくて家にいない」、また、子どもからは「パパにもっと一緒に遊んで欲しい」という声もありました。

Q2

パパの育児休業、取りたい？取ってもらいたい？



約7割のパパが「育児休業取りたい！」との回答でした。

ただし、「取得しづらい」「前例がない」「上司に言いにくい」という声が多く聞かれました。「Yes」と答えたママは約6割。「もうすぐ職場復帰。保育所が決まらないからパパに取って欲しい」という声もありました。

◇一方「No」と答えたパパ・ママからは、「収入が減るのは困る」「出世や仕事に影響が出るのが不安」「必要なときに手伝ってくれればいいので休業までは必要ない」、「取って欲しいけど、会社での立場を考えると無理」という声がありました。

◇実際に、「育児休業を取得した」というパパも2名いました。

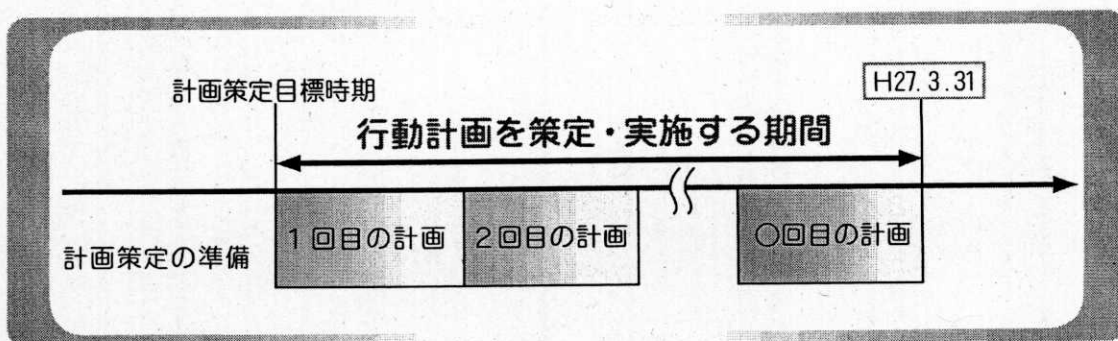
一般事業主行動計画とは・・・

行動計画とは

企業が、社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社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

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） ・ 社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 対策とその実施時期	<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

計画期間の設定



秋田労働局管内認定企業名一覧

平成25年11月1日更新

次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に定めた目標を達成したことなど、一定の基準（「認定基準」参照）を満たす場合には、申請を行うことにより労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等につけることができ、「子育てをサポートしている企業」としてPRすることができます。

秋田労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業は下記のとおりです。

認定申請件数	12件
認定決定件数	12件
公表企業数	11件



	企業名	所在地	認定決定年月日	回数
1	株式会社 カミテ	鹿角郡小坂町	H19.4.2	1
2	株式会社 秋田魁新報社	秋田市	H21.5.19 H24.5.16	2
3	社会福祉法人 阿仁ふくし会	北秋田市	H21.5.19	1
4	社会福祉法人 県南ふくし会	大仙市	H21.12.24	1
5	医療法人 正和会	潟上市	H23.7.12	1
6	医療法人 久盛会	秋田市	H24.8.10	1
7	古城建設 株式会社	秋田市	H25.1.10	1
8	社会福祉法人 いなかわ福祉会	湯沢市	H25.5.22	1
9	秋田中央交通 株式会社	秋田市	H25.5.22	1
10	むつみ造園土木 株式会社	秋田市	H25.8.9	1
11	医療法人 仁政会	潟上市	H25.11.1	1

注) 認定決定企業のうち、公表することに了解を得た企業名のみ掲載しています。

次世代認定マークについて（愛称：くるみん）



「次世代認定マーク」は「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」であることを示すマークです。このマークを商品等につけて、自社の内外にアピールすることで、企業のイメージアップ、優秀な人材の採用・定着などが期待できます。

【このマークを使用できるもの】

- 商品又はサービス
- 商品、サービス又は一般事業主の広告
- 商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信
- 事業主の営業所、事務所その他事業場
- 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
- 労働者の募集の際の広告又は文書

「くるみん」には次のような意味が込められています。

- ・赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成に取り組もう、という意味。
- ・子供が優しく「くるまれている」というあたたかい印象、「企業（会社）ぐるみで、仕事と子育て」の両立支援に取り組むこと、これらの考えから「くるむ」→「くるみ」→「くるみん」となりました。

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2～5年であること
3. 計画期間内に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. 平成21年4月以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び労働者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1人以上いること（中小企業特例：300人以下企業の場合、①1歳以上の子の看護休暇の男性取得者がいる、②小学校入学までの子を養育するための短時間勤務制度の男性利用者がいる、③計画期間開始前の3年以内に男性の育児休業等取得者がいる、のいずれかの場合でも可。）
6. 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%以上であること（中小企業特例：300人以下企業の場合、計画期間開始前の3年以内の期間と合わせて、当該基準を満たせば可。）
7. 3歳から小学校入学までの子をもつ労働者を対象とする「育児休業制度または勤務時間短縮の措置に準ずる措置」を講じていること
8. 所定外労働削減、年次有給休暇取得促進または働き方の見直しなどを実施していること
9. 重大な法令違反がないこと