

いまやろ！くるみん【No.4】

平成26年4月1日発行



愛媛労働局雇用均等室

平成25年度から、県内の子育てサポート企業の取り組み状況や両立支援に関する情報を発信してきた「いまやろ！くるみん」も、いよいよ第4号の発刊となりました。両立支援に取り組んでいる企業様、これから取り組もうとなさっている企業様の参考となるような情報を発信してまいりましたが、いかがだったでしょうか？本号では、県内で唯一、3回の『くるみんマーク』の認定を受けられた『株式会社伊予鉄高島屋』様の取り組み、先日認定されたばかりの『SANPO株式会社』様の声を中心に発信いたしますので、是非ご覧いただき、引き続き仕事と家庭の両立にご尽力いただきますようお願いいたします。

県内の認定企業は27社となりました!!

平成25年度の認定企業は次の10社です。(H26.4.1現在 市町村別に掲載)

- 松山市・・・《1回目》星企画(株)、(国)愛媛大学、SANPO(株)
《2回目》(株)伊予銀行
《3回目》(株)伊予鉄高島屋
- 今治市・・・《1回目》(医)補天会
《2回目》日本食研ホールディングス(株)
- 新居浜市・・・《2回目》(株)クック・チャム
- 伊予郡松前町・・・《1回目》(株)ヤツヅカ
- 南宇和郡愛南町・・・《1回目》(社福)御荘福祉施設協会



税制優遇を受けられる機会を逃していませんか？

税制優遇制度は平成27年3月31日まで延長されました。社屋の新築・増改築等について32%の割増償却が可能です。

各社の取り組み内容は、愛媛労働局のホームページに掲載されています。詳しくはこちらへ！
http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/subpagex.html

★「くるみんマーク」取得企業 SANPO株式会社(平成26年3月12日認定)



ラテアート「子育てサポートしています」



子の看護休暇取得者の声

今回、看護休暇を初めて取りました。共働きの夫婦には子供の急病は大変な悩みとなります。どちらが仕事を休むのか…。そこで上司に相談したところ看護休暇という形で休暇をいただけることになり大変助かりました。まわりのスタッフも子育て中の方が多くいるので、協力や理解もあり無事に切り抜けることが出来たと思います。

カフェ子やぎのさんぽ 店長 徳本 渉



徳本店長親子



カフェ子やぎのさんぽ



(SANPO株式会社に認定証交付)
写真左：常務取締役 渡邊 泰正 氏
写真右：雇用均等室 山田室長



人事労務担当者の声

SANPO株式会社では、子育て経験のある方や幼稚園教諭や保育士の資格保持者などをメインにスタッフとして雇用し、子供連れのお客様に安心してご来店いただけるカフェを目指しています。そのため女性の割合が多く、これまでは出産や育児のために職場を離れていくスタッフも数多くいました。そのような境遇のスタッフに安心して働いてもらえるようシフトの調整や育児休暇、有給休暇の取得促進などに取り組んでまいりました。子育てサポート企業としての認定をいただき、今後も働きやすい職場環境の維持に努めてまいりたいと思います。

常務取締役(カフェ子やぎのかくれんぼ 店長) 渡邊泰正

★取組事例 株式会社伊予鉄高島屋

「基準適合一般事業主」として3回認定されました。
両立支援のために取り組まれている内容をご紹介します。



設立：昭和44年9月
本社所在地：松山市湊町5丁目1番地1
事業内容：百貨店業、その他販売業、建設業、設計、監理他
従業員の状況：従業員541名（男性181名、女性360名）
うち契約社員・パート263名（女性234名）
平成26年3月1日現在

①充実した制度

育児休業 「子が2歳に達するまで」を対象 	育児短時間勤務 「小学校3年生修了前まで」を対象 ☆取得実績は☆ 子が・・・ 3歳まで6名 小学校入学前まで8名 小学校3年生修了まで10名	子の看護休暇 「小学4年生まで」を対象 対象となる子が1人でも1年間に10日取得可能 
---	---	--

②労働環境の整備

育児休業を取得しやすい環境づくり
・仕事と家庭の両立を応援する諸制度の紹介や、男性が育児に参加していくことの重要性、そのための支援策を掲載したリーフレットの作成、配布。
・結婚～育児までのシーンに加え、法改正に伴い新設・改正される諸制度の内容や各種申請手続きについてわかりやすく紹介したパンフレットを作成、配布。

スムーズな職場復帰に対する支援
・安心して出産し、育児休業に入ることができるよう「産休前ミーティング」を実施。
・職場復帰にあたって、担当業務や職場環境への不安を取り除くことを目的とした「育児休業者に対する復帰前ミーティング」の実施。
* 復帰後の生活スタイルや育児環境、勤務時間や取得が想定される制度の確認
* 休職中のルール等の変更点を説明

健康で安心して働ける職場環境づくり
・社員の健康保持と生産性の向上により、総実労働時間の短縮を図ることを目的に「20時ルール」を設定（全社20時をもって消灯し、20時以降の点灯については、あらかじめ申請書を提出することとした。）
・時間外勤務の削減を図るために週2回、日曜と木曜を「ノー残業デー」とした。
・年休の取得促進を図るためアニバーサリー休暇を導入（年間2日まで）。

総務部人事グループ係長の宮本様にお聞きしました



- Q. 取り組みのきっかけは？
A. 女性従業員の割合が多い職場であり、仕事と家庭を両立しながらその能力を十分に発揮できるような職場環境を作り、少しでも長く働いてもらうことが会社にとって重要であると考えたため。
- Q. 両立支援を進めるにあたり、苦労した点は？
A. 「20時ルール」や「ノー残業デー」等、新しい取り組みを開始した当初には、仕事がなかなか片付かない等、環境の変化への対応に苦慮するとの声が上がったこと。
- Q. 労働環境・職場環境の整備を進めるにあたり、一番大切だと思うことは？
A. 意識（家庭より仕事を優先する等、会社全体の風土）を改善するため、様々な取り組みを継続して実施すること。



現在取り組みをしている行動計画（第4回）

- 計画期間 平成25年6月1日～平成27年5月31日
- 目標1：育児（介護）休職者支援の拡充
 - 目標2：育児・介護に関する諸制度の周知徹底と取得促進
 - 目標3：育児・介護のための退職した社員の再就職促進
 - 目標4：「こども参観日」の実施

※右の写真は今年度実施の様子



皆さん、様々な取り組みをされているんですね
次号もお楽しみに(*^_^*)



【編集発行】愛媛労働局雇用均等室

〒790-8538 愛媛県松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 TEL：089-935-5222 FAX：089-935-5223

HP：http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukinntou/k_kinto.html