

茨城労働局発表
平成 21 年 11 月 30 日

| | |
|--------|---|
| 担 当 | 茨城労働局雇用均等室 室 長：星 知里 担 当：木村 明代 電 話：029-224-6288 F a x：029-224-6265 |
|--------|---|

茨城県内の子育てにやさしい企業が増えました！

次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づき更に 1 社を認定！

「次世代育成支援対策推進法」に基づき「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」という。)を策定・届出し、当該計画に定めた目標を達成したことなど、一定の基準を満たした事業主は、都道府県労働局長の認定を受けることができます(別紙参照)。

今般、茨城労働局(局長 植松 弘)では、新たに下記の 1 社を認定企業として決定し、茨城県内の認定企業は 7 社となりました。

茨城労働局としては、各社が子育てしやすい環境づくりに取り組み、その成果を出されたことを広く周知するとともに、今後認定を目指す企業も含め、さらに子育てにやさしい企業が増えるよう支援に努めてまいります。

【今回認定を受けた企業】

・キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社

以下、企業の取り組みや効果、コメントをご紹介します。

企 業 名 : キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社
所 在 地 : 茨城県坂東市

1 計画期間 平成 17 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日

2 行動計画の目標

育児休業の制度を法定以上に設定し、就業規則等の改定を行う。

育児休業者へのコミュニケーションの促進を行う。

働き方の見直しに資するため、社内制度の拡充等を行う。

男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する。

妊娠中や出産後の女性労働者に対する健康確保、制度の周知や情報提供及び相談体制の充実を図る。

年次有給休暇の取得促進を図る。

3 取組の結果

育児休業取得対象者を「生後3歳に満たない子を養育する者」に拡大するなど法を上回る水準に制度を改め、平成19年7月に育児休業及び育児短時間勤務制度に関する規程を改定した。

平成19年7月より郵送による育児休業者への社内情報の提供を開始した。

ノー残業デーの継続・拡充及び更なる徹底についての啓発活動を実施した。

男性の育児休業取得に向けて検討委員会を設置し、研修の実施・周知啓発等を行った結果、1名が育児休業を取得した。

以前の「男性の育児参加」の相談窓口から、「育児・介護相談窓口」に変更し、男女共に育児や介護について相談できるよう窓口を拡大した。

フリーバカンス（計画年休）制度の運用について改めて社内周知を図り、取得しやすい環境整備を実施した。

4 認定を受けてのコメント

当社は、平成17年から男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取り組みを始め、出産や育児をする社員に対し、働きやすい職場環境を提供し仕事と子育ての両立が図りやすい環境の整備に努めてまいりました。

引き続きワーク・ライフ・バランスの考え方を取り入れつつ次世代育成支援について、取り組んでいきます。

これまでの認定の状況

2007年5月：株式会社カスミ

7月：株式会社ケーズホールディングス

2009年2月：いばらきコープ生活協同組合

2009年5月：株式会社関東つくば銀行

独立行政法人物質・材料研究機構

関彰商事株式会社

また県内の一般事業主行動計画策定届出状況（平成21年9月末日現在）は以下のとおりです。

| | |
|--------------|------|
| 届出企業数 | 410社 |
| うち、301人以上企業数 | 187社 |
| 300人以下企業数 | 223社 |

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、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」。）が成立、平成17年4月に全面施行されました。

この法律に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主は、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を推進するための「一般事業主行動計画」を策定し、策定した旨を都道府県労働局へ届け出なければならず、300人以下の労働者を雇用する事業主はこれに努めなければなりません。

この法律が、平成20年12月3日、児童福祉法等の一部を改正する法律が公布されたことにより一部が改正されました。

改正のポイントは以下4点です（ 、 、 は平成21年4月1日施行。平成23年4月1日施行）

行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、従業員301人以上の事業主は義務、300人以下の事業主は努力義務になりました（うち、101人以上300人以下企業は平成23年4月1日から義務）

行動計画の届出義務企業の拡大（従業員101人以上企業へ）

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上から従業員101人以上企業へ拡大されます。

認定要件の緩和

一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が変更

また、策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したなど一定の要件を満たす場合は、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができます。

なお、認定を受けた事業主は、認定マークを広告、商品等につけることができます。



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- 1 .雇用環境の整備について、行動計画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、それに定めた計画を全て達成したこと。
- 4 . 平成 21 年 4 月以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び従業員へ周知したこと。
- 5 . 計画期間内に、男性の育児休業取得者が 1 名以上いること。

従業員が 300 人以下の場合には以下の特例があります。

計画期間内に男性の育児休業者がいない場合でも、次のいずれかの基準を満たせば要件を満たすこととなります。

計画期間内において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。(ただし、1 歳に満たない子のために利用した場合を除く。)

3 歳に達するまでの子(上限を「小学校就学前の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能)を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間内において当該制度を利用した男性従業員がいること。

当該計画期間の開始 3 年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いること。

- 6 . 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が 70%以上であること。

従業員が 300 人以下の場合には以下の特例があります。

計画期間内に、育児休業取得率が 70%未満である中小企業でも、計画開始前 3 年間遡り、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、女性の育児休業取得率が 70%以上となれば要件を満たすこととなります。

- 7 . 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。

目標に定めていなくても認定を受けるためには実行する必要があります。

- 8 . 次の ~ のいずれかを実施していること。

所定外労働の削減のための措置

年次有給休暇の取得の促進のための措置

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

目標に定めていなくても認定を受けるためには実行する必要があります。

- 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。