

茨城労働局発表
平成22年5月28日

担当	茨城労働局雇用均等室 室長：小出 ヤイ 担当：辺田 幸子 電話：029-224-6288 F a x : 029-224-6265
----	---

茨城県内の子育てサポート企業がさらに増えました！

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9社となりました。平成22年度では初めての認定企業となります。

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】

- ・ 企業名：株式会社常陽銀行

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：株式会社常陽銀行
所在地：茨城県水戸市

1 計画期間 平成17年4月1日～平成22年3月31日

2 行動計画の目標

- (1) 保育所に入所できないなどの特別な事情の有無にかかわらず、子が1歳に達する時点で申し出があれば6か月を限度に延長可能な育児休職制度について全従業員への周知徹底を図る。

(2) 中学校就学前の子を養育する労働者を対象とした看護休暇制度について、全従業員への周知徹底を図る。

(3) 時間外勤務削減のための取組強化を図る。

3 取組の結果

(1) 1歳6か月までの育児休職制度及び中学校就学前の子の看護休暇制度について、通達や行内イントラネット、行内報にて制度概要を紹介することにより全従業員に周知徹底を図った。

(2) 平成20年10月にノー残業デーを導入し、毎週水曜日は原則午後6時までには退行するよう義務付けた。

4 認定を受けてのコメント

育児休職制度や看護休暇制度の内容を行内通達で周知したことに加え、行内イントラネットや行内報により制度の積極的な活用を従業員全員に呼びかけました。これにより計画期間中の女性従業員の育児休職取得率は92.8%となり、男性従業員も初めて2名が育児休職を取得したほか、看護休暇制度の利用実績も増加するなど一定の成果をあげることができたと考えております。

今後につきましても、第2期の行動計画に基づき、男性従業員の育児休職の取得促進を図るなどの次世代育成支援の推進に積極的に取組むことで、従業員の満足度を高めていくとともに、企業活力の向上を図っていきたいと考えております。

これまでの認定の状況

2007年 5月：株式会社カスミ

7月：株式会社ケースホールディングス

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（現：株式会社筑波銀行）

独立行政法人物質・材料研究機構

関彰商事株式会社

2009年11月：キャノンセミコンダクターエキップメント株式会社

2010年 3月：独立行政法人日本原子力研究開発機構

また県内の一般事業主行動計画策定届出状況（平成22年3月末日現在）は以下のとおりです。

届出企業数	485社
-------	------

うち、301人以上企業数	195社
--------------	------

300人以下企業数	290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。

なお、①、③、④はすでに平成21年4月1日に施行されていますが、②は平成23年4月1日に施行されます。

①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）。

②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。

③認定要件の緩和

④一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。

- ①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。)
 - ②3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。
 - ③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

※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。