

茨城労働局発表
平成21年6月12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
--------	--

茨城県の子育てにやさしい企業が倍増しました！

次世代育成支援対策推進法第13条に基づき3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）。

平成19年度に株式会社カスミ、株式会社ケースホールディングスの2社が認定。

平成20年度には、いばらきコープ生活協同組合1社が認定されました。

今般、茨城労働局（局長 植松 弘）では、新たに下記の3社を認定企業として決定し、茨城県内の認定企業は6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】

- ・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

以下、それぞれの企業の取り組みや効果、コメントをご紹介します。

企 業 名 : 株式会社関東つくば銀行
所 在 地 : 茨城県土浦市

1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年3月31日

2 行動計画の目標

- ①次世代育成支援対策に対する「行動計画」の明確化と社内への周知
- ②子育てと仕事の両立を支援するために再雇用制度を充実
- ③年次有給休暇の取得の促進（法を上回る年次有給休暇の付与）
- ④子どもの出生時における父親の休暇の取得促進
- ⑤育児休職規定の利用促進（期間中に男性の利用実績を作ること）

⑥小学校未満の子を持つ行員を対象とする「勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」の導入

⑦子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施

3 取組の結果

①社内広報誌に「行動計画」の内容を掲載し、少子化対策に取り組むことを周知した。

②「行動計画」をサイト「両立支援のひろば」に掲載した。

③行員再雇用制度を一部改正し、出産、育児等で退職した行員も利用できるよう対象者を拡大した。

④パート行員への連続休暇制度を導入し、「パートタイマー就業規則」及び「連続休暇実施細則」を改訂した。

⑤社内広報誌及び社内 LAN を利用し、男性の育児参加及び利用できる育児関連制度を周知した。

⑥配偶者出産時休暇の取得率は平成 19 年度 40.6%、平成 20 年度は 54.8%であった。

⑦労働時間等設定改善委員会の中で男性の育児参加を促し、その結果、男性行員 1 名が育児休業を取得した。

⑧「育児休職規程」を一部改正し、育児休職の一部有給化を図った。

⑨「子ども参観日」を平成 19 年度に 6 店で開催し、延べ 29 名の子どもの参加があった。また、平成 20 年度は 8 店で開催し、延べ 32 名の子どもの参加があった。

4 認定を受けてのコメント

①認定に向けて苦勞した点

人事諸規程の改正等、制度面での充実は順調に図れましたが、運用面での成果を出していくことが難しく、特に男性の育児参加を促すことには地道な周知啓蒙活動を必要としました。しかし、結果として職場管理職者の理解により男性の育児休職者の誕生や、配偶者出産時休暇制度の取得促進に繋がったと思います。

②今後の次世代の取組に関する目標

認定マーク取得企業の名に恥じないように、今後もさらに長時間労働の是正や、子育て支援を推進し、働く職員の満足度を高めていきたいと考えています。

なお、当行においては、お子様が 2 人以上いらっしゃるご家庭に対し、預金やローンの金利を優遇する「エンゼルサポート」という子育て支援商品もご用意しており、地域に根ざす企業として次世代育成支援に取組み、地域社会への貢献活動をより一層高めてまいりたいと思います。

企業名 : 独立行政法人物質・材料研究機構
所在地 : 茨城県つくば市

1 計画期間 平成 19 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日

2 行動計画の目標

- ①既存の諸制度の周知、情報提供及び相談体制の整備を行う
- ②配偶者出産特別休暇の取得促進をし、取得率を40%以上とする
- ③育児休業取得の促進を図る
- ④勤務時間短縮制度の整備を行う
- ⑤年次有給休暇の取得促進を図る
- ⑥子供向けの科学技術体験活動の支援を行う

3 取組の結果

- ①イントラネットに産前産後の特別休暇、育児休業、育児部分休業、配偶者出産及び育児参加のための特別休暇、子どもの看護のための特別休暇等の情報を掲載し、職員に周知した。
- ②計画期間中、配偶者の出産に伴い入退院の付き添い時に認めている特別休暇の対象の男性職員に対して、その取得を奨励し、取得率が48%となった。
- ③育児休業取得奨励のため、期末手当等に係る規定の改正を行い、イントラネットにより周知した。
- ④小学校就学前の子どもを育てる職員が利用できる制度として、勤務時間を短縮する制度を整備し、導入した。
- ⑤休暇のまとめ取り等年次有給休暇取得の奨励を、平成19年8月13日～14日、平成20年8月13日～15日に行った。
- ⑥平成20年8月8日に子ども向けの科学技術体験の活動支援のイベント（つくばサイエンスラボにおける「身近な金属のふしぎ！」）を行った。

4 認定を受けてのコメント

独立行政法人物質・材料研究機構は、次世代に求められる物質・材料研究を総合的かつ専門に行っております。これまで、研究系職員については、研究の遅れを心配するため、育児休業の取得率が低迷していました。当機構では、休業前後に仕事をサポートする補助員を配置するなどの支援の結果、取得率を上げることができました。また、多く在籍する外国籍研究者のための英語による制度周知や、管理職研修による職場の雰囲気醸成なども行ってきました。さらに、本年3月、当機構の専門分野においてはまだ人数の少ない女性研究者の育成支援を図るため、男女共同参画デザイン室を立ち上げましたが、今後は次世代育成支援対策についても当室において組織的、機能的に取り組むこととしております。

明日を創る子ども達により良い研究成果を残せるように、職員がそれぞれの能力をさらに発揮できるように、引き続き取り組んで参ります。

企業名 : 関彰商事株式会社
所在地 : 茨城県筑西市

- 1 計画期間 平成17年8月5日～平成21年3月31日
- 2 行動計画の目標

- ①平成 20 年 10 月 31 日までに、小学校未満の子を持つ社員が希望する場合に利用できる育児短時間勤務制度を導入する
- ②計画期間内に、育児休業の取得状況を男性社員 1 名以上、女性社員 80%以上とする
- ③平成 20 年 10 月 31 日までに、所定外労働時間を削減するためのノー残業デーを設定する

3 取組の結果

- ①行動計画の周知及び計画内容全てに対する啓蒙活動を、イントラネットを活用し全社員に実施した。
- ②育児のための短時間勤務制度を子どもが小学校就学の始期に達するまでの間利用できるよう整備し、社内報を活用し、社員に周知した。また、ノー残業デーについての周知も当該社内報を利用し併せて行った。
- ③役職者、管理職に対し育児休業制度や仕事と家庭の両立に関する事項を内容とする研修を実施した。
- ④育児休業の取得状況について男性社員 1 名が取得し、女性社員の取得率が 90%となった。
- ⑤ノー残業デーを木曜日に設定し、イントラネットを活用し全社員に周知。その運用を開始した。

4 認定を受けてのコメント

弊社は、お蔭様をもちまして、昨年創業 100 周年を迎え「新しく生きる」という指針のもと、次の 100 年に向けて様々な取り組みにチャレンジしております。

その中で、ワーク・ライフ・バランスの推進も大きなテーマの一つであり、今回「くるみん」の認定をいただけたことは大きな励みであります。

今後も、今回の認定に満足することなく、**社員が安心して働くことのできる職場環境づくりを継続し、地域の一員である社員とその家族の幸福、また次世代を担う子供達の健やかな成長に貢献できればと考えております。**

なお、県内の一般事業主行動計画策定届出状況（平成 21 年 3 月末日現在）は以下のとおりです。

届出企業数	394社
うち、301人以上企業数	200社
300人以下企業数	194社

<添付資料>

事業主のみなさま次世代法が改正されました！

認 定 基 準 の 概 要

◆ 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。

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「くるみん」(右マーク)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」