

茨城労働局発表
平成 22 年 3 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
--------	---

茨城県内の子育てにやさしい企業が増えてます！

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 8 社となりました。平成 21 年度中の認定企業としては 5 社目となります。

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 : 独立行政法人日本原子力研究開発機構

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 : 独立行政法人日本原子力研究開発機構
所 在 地 : 茨城県那珂郡東海村

1 計画期間 平成 18 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日

2 行動計画の目標

職員が育児に参加しやすい環境の整備のため、出産や育児のための休暇・休業制度の周知を行う。

年次有給休暇の取得促進のため、月に最低 1 日の取得や、子どもの学校行事、家

族の記念日及び連休等にあわせた取得について周知を行う。

男性職員の育児参加促進のため、育児参加休暇の半日単位での運用を整備する。

超過勤務時間削減のため、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知を行う。

3 取組の結果

平成 19 年 6 月イントラネットにホームページ「出産・育児・介護」のサイトを開設し、制度について周知した。

理事長、労務部長名で「計画的年休取得の推進について」のメッセージを発信した。

また、平成 19・20 年度に開催した管理職研修において年次有給休暇を取得しやすい環境整備についての研修を実施した。

育児参加休暇を半日単位で取得できるよう社内通達を平成 20 年 12 月改正し、平成 21 年 2 月に周知した。

平成 19 年 6 月に開設したホームページ「出産・育児・介護」において制度の周知を行った。

4 認定を受けてのコメント

独立行政法人日本原子力研究開発機構では、機構職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような働きやすい環境をつくることによって、全ての機構職員がその能力を十分発揮し、研究開発業務に専念できるよう、次世代育成支援にかかる取組みを行っています。

今年 6 月に改正育児・介護休業法が施行されますが、男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会の実現がますます求められてきており、機構においても平成 19 年 2 月に男女共同参画推進委員会を設置し、4 つの推進目標に基づき講演会を実施するなどの活動を進めています。

現在、第 2 期の行動計画にそった取組みを行っており、第 2 期も認定いただけるよう、引き続き、ご指導いただきながら、今後ともワーク・ライフ・バランスの推進と次世代育成支援に積極的に取り組んで参ります。

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

また県内の一般事業主行動計画策定届出状況（平成21年12月末日現在）は以下のとおりです。

届出企業数	458社
うち、301人以上企業数	198社
300人以下企業数	262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、 、 、 はすでに平成21年4月1日に施行されていますが、 は平成23年4月1日に施行されます。

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。