

茨城労働局発表
平成24年6月27日

【照会先】
茨城労働局雇用均等室
室長 布川 裕子
室長補佐 辺田 幸子
電話 029-224-6288

報道関係者 各位

次世代法に基づく「くるみん」認定企業2社を決定しました！ ～「くるみん」は働く人の子育てをサポートしている会社のシンボルです～



次世代認定マーク「くるみん」

「次世代育成支援対策推進法」(以下、次世代法)13条に基づき、「一般事業主行動計画」(以下、行動計画)を策定・届出し、当該行動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、「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた企業は次世代認定マーク(愛称:くるみん)を広告、商品等に表示し、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

今般、茨城労働局(局長 中村俊一)では、株式会社筑波銀行、住友金属プラント株式会社の2社の認定を決定しました。それぞれの企業の取り組みやコメント等を別紙1・2のとおり紹介いたします。

茨城労働局管内において平成24年に認定を決定した企業は3社となり、昨年よりも増えています。今後も認定を目指す「子育てサポート企業」がさらに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>

- ・株式会社筑波銀行(茨城県つくば市)
- ・住友金属プラント株式会社(茨城県鹿嶋市)

認定企業への取材等を希望される場合は、雇用均等室までご連絡下さい。

<添付資料>

- ・茨城労働局管内の次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定企業一覧
- ・次世代法に基づく「くるみん」認定Q&A

企業名 : 株式会社筑波銀行

所在地 : 茨城県つくば市

1 計画期間 平成 21 年 4 月 1 日 ~ 平成 24 年 3 月 31 日

2 行動計画の目標及び取組の結果

【目標 1】子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ・平成 17 年度制定の「配偶者出産時休暇」の取得率の向上
平成 21 年度 50%以上
平成 22 年度 ~ 前年度以上の取得率

(取組の結果)

- ・「配偶者出産時休暇」取得率
平成 21 年度 56.5%、22 年度 58.1%、23 年度 63.9%

【目標 2】仕事と子育てに関する相談窓口の設置

(取組の結果)

- ・平成 22 年 7 月より、行内 LAN (従業員が随時閲覧可能) 内で相談窓口の案内を常時掲載した。

【目標 3】若年者の安定就労・自立した生活支援に資するインターンシップの導入

(取組の結果)

- ・平成 22 年 8 月 ~ 9 月、県内大学生を対象とし、全 2 回のインターンシップを実施。16 名が参加。
- ・平成 24 年 2 月 都内短期大学よりインターンシップ学生 1 名を受け入れた。

3 育児休業の取得状況 (計画期間内の状況)

- ・女性の育児休業取得率 91.7%
- ・男性の育児休業取得者 1 名

4 認定を受けてのコメント

2 回目の認定に向けて工夫した点

行動計画の目標に対する取り組みとして、まず「配偶者出産時休暇」は、過去の行動計画によって行内に浸透した男性の育児参加の意識をより一層定着させていくために、都度、個別に制度の案内をするなどの地道な呼びかけを続けました。その結果、職場の理解が深まり、取得率も年々増加しました。

またインターンシップについては、学生に銀行業務を身近に感じてもらえるよう、年齢の近い先輩行員と一緒に講義を受けたり、懇談の時間を設けたりしたことが、学生たちからも非常に好評でした。

今後の次世代育成支援の取り組みに関する目標等

2 度目の認定マーク取得ではありますが、これに満足することなく、子育て支援や時間外労働削減への取り組み、制度利用についての呼びかけ等を継続し、従業員全体の満足度を高めていきたいと考えています。

また今後は、現時点で少数に留まっている女性管理職者の育成にも力を入れるべく、女性総合職の情報交換の場となるワーキング委員会を発足し、従業員の多様な働き方に対するの更なる支援をしていく予定です。

企業名 : 住友金属プラント株式会社

所在地 : 茨城県鹿嶋市

1 計画期間 平成20年4月1日～平成24年3月31日

2 行動計画の目標及び取組の結果

【目標1】今次計画期間中に、子の育児に係わる休暇の取得促進のための制度改訂を行うとともに、所属長研修会等において、改訂内容の周知徹底を図る。

(取組の結果)

平成24年3月1日に次の「特別福祉休暇制度」を導入し、全社周知を行った。
原則として、小学校就学の始期に達するまでの子の養育(看護、保育所等の行事への参加を含む。)のために取得するとき

(年度につき10日以内の失効有給休暇取得可)

原則として、育児休暇を取得した者が、育児休暇取得期間終了後、直ちに保育所における保育を希望し申込を行ったものの、当面それが行われないとき

(20日以内の失効有給休暇取得可)

【目標2】年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する。

(取組の結果)

・平成21年8月13日に次の制度を導入し、全社周知を行った。

週1日のノー会議デーの設置

年度に2日の有給休暇取得奨励日を設定

・平成22年4月8日に次の制度を導入し、全社周知を行った。

年度に3日の有給休暇取得奨励日を設定

【目標3】固定的な性別役割分担意識を是正し、仕事と家庭の両立について従業員の更なる意識啓発を図るため、今次計画期間中1回以上の研修会を開催する。

(取組の結果)

・「新任副長・参事補研修会」「新任管理職研修会」において、仕事と家庭の両立のための啓発資料をパンフレットにして従業員の更なる意識啓発を図るための教育研修会を行った(年度2回、計画期間内計6回開催)。

3 育児休業の取得状況(計画期間内の状況)

・女性の育児休業取得率 100.0%

・男性の育児休業取得者 1名

4 認定を受けてのコメント

当社は、住友金属工業(株)のグループ会社で、製鉄所各工場の設備設計やメンテナンスを主に行っております。従業員の96%が男性職員で、平成20年より男性の育児参加の必要性を各層研修会等にて取り組んだ結果、昨年度、初めて1名の男性職員が育児休業を44日間取得しました。

今後は、更なる育児・介護支援制度のPRや、今年度よりスタートした連続有給休暇制度等を推進し、社員が「明るく元気に働ける会社」にしたいと考えております。

Q 4 認定基準とは？

くるみん認定企業は、以下の認定要件（9項目）全てを満たした企業です。

- 1 雇用環境の整備について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、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 公表及び従業員への周知を適切に行っていること（平成21年4月以降に策定した場合）。
- 5 計画期間において、男性労働者の育児休業者が1人以上いること（300人以下企業は特例あり）。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること（300人以下企業は特例あり）。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 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
- 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。

Q 5 認定を受けるメリットは？

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着などが期待されます。

認定を受けた企業からは、「子育て支援企業としてアピールできた」「子育て支援について社員の意識が高まった」「会社のイメージアップにつながった」「問い合わせ・応募が増えた」などの声が寄せられています。

Q 6 認定を受けるにあたってのポイントは？

認定を受けた企業又は認定申請予定の企業では、認定要件9項目のうち「男性の育児休業が1名以上」の達成が難しいと考えられています。

男性の育児休業取得促進について認定企業が工夫した取組としては、対象者への積極的な働きかけとともに、管理職研修を行うなど職場の理解・協力を得る努力をしています。