



くるみん通信

vol.3

2013年12月発行

《発行》厚生労働省
大分労働局雇用均等室
〒870-0037
大分市東春日町17番20号
大分第2ソフィアプラザビル4F
TEL 097(532)4025
FAX 097(537)1240



<http://oita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

2014年もよろしくるみん。

「くる通」第3号!

2013年は、一般事業主行動計画の県内届出企業数は840社を超え、また県内の認定企業も2社増えました。事業主のみなさまの御理解と御協力に深謝申し上げます。2014年も引き続きの取組みをお願いいたします!

今回は、積極的な取組を行っている企業さんに突撃レポートしてきたみん! 各国の休業制度あてクイズもあるよ!

<次世代育成支援対策推進法の延長について>

次世代法は2015年3月末までの時限立法ですが、厚生労働省では来年の通常国会に次世代法の10年延長、くるみん認定基準の見直しなどを盛り込んだ改正法案を提出することとしています。法案の状況について、分かり次第お知らせします。

まずはチェック!

一般事業主行動計画の届出・認定の状況

一般事業主行動計画の届出企業数

全国・・・67952社 大分県内・・・**847社**

認定企業数

全国・・・1723社 大分県内・・・**11社**

九州・沖縄8県中3位

(※平成25年11月末現在)

大分県内の認定企業 (認定取得順)

- ① 株式会社トキハ (H19年)
- ② 社会福祉法人安岐の郷 (H22年・H24年)
- ③ 医療法人社団恵愛会 大分中村病院 (H22年)
- ④ 株式会社大分銀行 (H22年)
- ⑤ 株式会社日豊ケアサービス (H23年)
- ⑥ 国立大学法人大分大学 (H23年)
- ⑦ 医療法人敬和会 大分岡病院 (H23年)
- ⑧ 医療法人聖陵会 聖陵岩里病院 (H23年)
- ⑨ フンドーキン醤油株式会社 (H24年)
- ⑩ 医療法人明徳会 佐藤第一病院 (H25年)
- ⑪ 社会福祉法人 太陽の家 (H25年)



News!

平成26年4月から、産前産後休業中の社会保険料も免除されるようになるらしいみん。より利用しやすくなるみん♪



初めての訪問
に感激だみん

■会社概要：ソフト開発・情報サービス業 社員 300名（女性約3割）

■取組内容：I 長時間労働の削減

対策①毎週水曜日を定時退社日とする

②個人毎に時間外勤務計画を策定し、残業削減努力をする

II 短時間勤務を小学校就学前に延長（制度を拡充）

III パートの正社員化を促進（希望者に試験を実施）

★女性の育児休業は、毎年3、4人（累計で40名以上）

復帰後に短時間勤務を利用する割合は6、7割

★10月にワーク・ライフ・バランス社長宣言をした

◎今後の重点目標：管理職にしめる女性の割合を1割から3割へ増やす

今回はくるみんと一緒に(株)オーイーシーの常務取締役の後藤宗平さんと総務部次長の真名井龍一さんをお尋ねしました。会社は、春日神社の近く大分県ソフトパーク内にありとても清潔感のあるオフィスでした。ワーク・ライフ・バランスに取り組まれているとのこと、その経緯についてお聴きました。

Q：ワーク・ライフ・バランスに熱心に取り組まれている理由は？

A：平成9年に育児休業取得者が出て以来、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めてきたが、今年の10月にあらためて社長宣言をしました。女性、高齢者等多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に生かし戦力としていきたいと思っています。そのため手段として最適な取り組みがワーク・ライフ・バランスということです。

IT分野の変化は大きく、また競争も年々激しくなっていくなかで、以前より一人一人にかかる専門性も非常に高くなる反面で、技術革新も激しく様々な仕事をこなせる能力も要求され社員はより高いモチベーションを持って仕事をしていくことが重要です。メリハリをつけた働き方を行うことで、余力を残し、より創造的な新しい仕事にチャレンジしていくことができます。IT分野では、新しいことに絶えずチャレンジしていくことが非常に大切なのです。

Q：女性の登用を考えられているようですが？

A：スーパーウーマンでなくても、優秀な人材はいるしそういう女性が無理なく管理職について力を発揮できることが、企業の発展に繋がると考えています。そのため企業風土として、仕事と家庭生活との両立は必要です。社長と女性社員との交流の機会をもうけ、積極的に人材の発掘に努めています。



企業戦略なんだ！

Q：これから採用活動が本格的になりますか？

A：ITの分野はこれまで残業が多い業界だと言われておりました。学生さんの中には3K職場のイメージをお持ちの方もいるかもしれません。当社はワーク・ライフ・バランスの取組をこれからも着実に遂行していく事によって、そのイメージを覆すべく、より創造的で魅力的な企業としてアピールしていきたいと思っております。



(後藤常務さん)



【社長宣言】

オーイーシーグループの企業使命は、ITを通して安心と喜びをとにもする豊かな社会の実現に貢献することです。競争が激化するIT市場の中で、プロとしてお客様に最高のサービスを提供し続けるためには、当社グループが、社員が高いモチベーションを持って仕事に取り組める「働きがいのある会社」でなければならないと考えています。特に「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組については、仕事におけるモチベーション、達成感、自己成長によって、仕事と生活の相乗効果を生み出すことが、社員一人ひとりのチャレンジ精神や活力を生み出すことに繋がり、ひいてはそれが競争力の源泉となって当社グループの持続的な発展に繋がると確信しています。

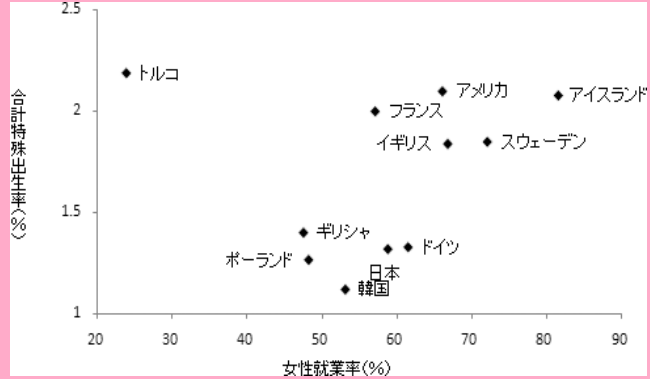
「ワーク・ライフ・バランスの推進」を企業戦略として積極的に取り組んでいくことをここに宣言いたします。

特集： 世界の両立支援

～他の国々の育児休業？！～

日本に限らず先進国の多くでは少子化・高齢化の問題を抱えており、各政府が対策に取り組んでいます。いくつかの他国の現状、育児にかかる休業制度について簡単に見てみましょう。

図 出生率と女性就業率からみた分布



出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP
 <http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2011_5/wlb_01.htm>
 * 出生率は2006年の数値(トルコのみ2005年)
 * 女性就業率は2006年の数値で、15歳(米のみ16歳)以上
 出所：EUROSTAT、OECD Database、JILPT データブック国際比較(2010)に基づき筆者作成

女性の多くが働いていて出生率も日本より高い国があるみんな！
 それぞれの国では働きながら育児をする人たちの休業制度はどうなってるみんな？



ここで・・・

国当てクイズ！

次のA, B, Cはどの国の育児休業制度でしょう？

※国の中にある国のどれかだよ！

まずはおさらい！

日本の「育児休業」は・・・

原則子が1歳になるまで（保育所に入れない場合等は1歳6ヶ月まで。両親とも取る場合は1歳2か月までの間の1年）

出典：厚生労働省雇用均等・児童家庭局
 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書
 ～子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて～」(平成20年8月)



それぞれ呼び名は違うけど、日本の育児休業のような制度だね！

A

「育児親時間」
 ・満3歳まで（最長1年間の休業あるいは短時間勤務を2回まで更新）



ヒント

「完全両親休暇」
 ・子が満18ヶ月に達するまで。
 ・父親・母親ともに240日分の受給権を持っており、うち180日分を他方に譲渡できる。
 「部分両親休暇」
 ・満8歳（あるいは小学校1年の終わりまで）
 ・12.5%、25%、50%、75%の勤務時間短縮が選択可能。

B

育児のための短時間勤務の制度は日本にもあるみんな♪



ヒント

「親時間」
 ・満3歳まで（両親合わせて3年間。）
 ・労使合意によりそのうち12か月分を3～8歳までに取得可能。

C



ヒント

→→→
答えは次ページ！

均等室日記

この季節になると、思い出す風景がある。

昔、私の住んでいた別府では内湯のある家が少なく、地区の温泉をよく利用していた。子どもの頃、実家は商売をしていたので年中忙しく、私たち姉妹は同居していた祖母と一緒に過ごす時間が多かった。

戦争を経験した祖母は、孫のしつけを最後の務めと考えたようで「無駄を出さないこと」「再利用すること」「感謝すること」等を日々私たちに伝え、とても厳格な人であったが、私も妹も叱られた記憶がない。

趣味もない祖母の一番の楽しみは銭湯に行くこと。この季節になると冷たい空気の中、銭湯への行き帰りに見たオリオン座と祖母の笑顔を思い出す。



(雇用均等室・M)

Q&A パートの正社員転換措置は？

Q：県内の会社で人事労務を担当しています。工場には正社員、パート社員も働いています。最近パート社員から、正社員になりたいという希望が多くなりました。これまでパート社員の正社員化は行っていなかったのですが、どのようにしたら良いか、法律的にどうなっているか詳しく内容をお聞かせください。

A：パートタイム労働者の中には、正社員として働くことを希望しながらやむをえずパートタイム労働者として働いている方々もいます。これは、一旦パートタイム労働者になるとなかなか正社員となるのが難しいということも影響しています。

このため、パートタイム労働法第12条ではパートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えるため次のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務付けられています。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

*上記措置内容をパートタイム労働者全員に事前に周知されていることが重要です。方法としては、上記①～④のどの措置を講ずるかをチラシ等により事業所内に掲示する、転換のための試験制度を就業規則に記載する等があります。

詳細については、大分労働局雇用均等室

(097-532-4025) へお気軽にお問合せください。



国当てクイズ!

の答え。

A・・・フランス、 B・・・スウェーデン、 C・・・ドイツ

いくつか分かったかな？
当たった人はすごいみんな!!



最後は・・・くるみんのひとりごと。

今回はくるみん、労働局を飛び出して会社訪問してきたみんな!
これからも機会があったらいろんな所へいきたいなあ・・・☆
「くるみんに来てほしい」「わが社の取り組みも紹介してほしい」「認定を目指しています」という企業さんを募集してるみんな・・・!

大分労働局雇用均等室へご連絡ください!!
(097-532-4025)

