



くるみん通信

vol.5

2014年6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/>

今年度もよろしくみんな！

「くる通」第5号！

次世代法が改正されました。

- ① 期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。
(平成26年4月23日施行)
- ② 新たな認定(特例認定)制度が創設されました。
(平成27年4月1日施行)

*省令(基準)及び指針は、秋頃にお知らせする予定です。

お待たせしました。今年度最初のくるみん通信ができあがりました。今月は西日本電線さんの取組みを紹介してるから、参考にしてほしいみんな。



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・・・65114社 大分県内・・・888社

認定企業数

全国・・・1867社 大分県内・・・14社(16件)

(※平成26年5月末現在)

九州・沖縄8県中3位

(※平成26年5月31日現在)

News!

3月に医療法人恵愛会中村病院さんと株式会社日豊ケアサービスさん(2回目)が認定を受けました。25年度は4社が仲間入り！今年度は九州2位を、目指すみんな。

大分県内の認定企業 (認定取得順)

	企業名	所在地	認定年月
1	株式会社トキハ	大分市	平成19年
2	社会福祉法人安岐の郷	国東市	平成22年 平成24年
3	医療法人社団恵愛会 大分中村病院	大分市	平成22年
4	株式会社大分銀行	大分市	平成22年
5	株式会社日豊ケアサービス New!	豊後高田市	平成23年 平成26年
6	国立大学法人大分大学	大分市	平成23年
7	社会医療法人敬和会 大分岡病院	大分市	平成23年
8	医療法人聖陵会 聖陵岩里病院	日田市	平成23年
9	フドーキン醤油株式会社	白杵市	平成24年
10	医療法人明徳会 佐藤第一病院	宇佐市	平成25年
11	社会福祉法人太陽の家	別府市	平成25年
12	九州東芝エンジニアリング株式会社	大分市	平成26年
13	西日本電線株式会社	大分市	平成26年
14	医療法人恵愛会 中村病院 New!	別府市	平成26年

県内企業の取り組みをみてみよう！



今回は、今年3月にくるみん認定を取得された西日本電線㈱さんをご紹介します。
行動計画の目標達成に向けてどのような取り組みをされたのでしょうか。ご担当者である総務・人事グループの丸井さんに、計画期間を振り返りお話を伺いました。

<企業概要>

企業名 西日本電線株式会社 **所在地** 大分市
事業内容 電線・ケーブルの製造販売等
労働者数 348人（男性314人、女性34人）

男性の割合が高い企業
さんもくるみん認定企
業になってくれて、うれ
しいみん♪



社員さんの意識啓発
や、会社の制度を知っ
てもらうための取り
組みもしっかりやっ
ただね！

目標① 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性…計画期間内に一人以上 女性…取得率80%以上

- 女性の取得率は以前から高く、男性社員の制度利用促進が一番の課題だった。
 - 男性社員を対象に育児休業制度に関するアンケートを実施し、制度の理解度を把握。
 - 社内広報誌を活用して周知・啓発を実施。
- その結果、初の男性の休業取得者が誕生！女性の取得率（期間中の育休取得者／出産者）は100%。

目標② 計画期間内に、小学校3年以下の子を持つ社員が希望する場合に
利用できる短時間勤務制度を創設する。

- 以前から法を上回る「小学校就学前まで」を対象としていたが、「実際は小学校に上がってからが大変」との声もあった。対象を広げることで育児をしながら働く社員の更なる支援を進めるため、社内規程を変更し、制度導入。
- 社内広報誌を活用して周知・啓発を実施。

目標③ ノー残業デーを実施する。

- 部門ごとにノー残業デーの実施日を設定し、実施。
- また、新たな管理システムを導入。部門の管理者が残業時間を適正にかつタイムリーに把握することで意識が高まり、また働き方の見直しに活用され、残業の削減に効果があった。



- ★定期的に発行している社内広報誌では、「WLB（ワークライフバランス）を本気で考えよう」というシリーズ記事を掲載。
- ★会社が積極的に取り組みを進めていることを理解してもらうため、取り組みの内容をPRした。
- ★男性の育児休業や育児短時間勤務について制度利用者の体験記も掲載し、制度の利用促進を図った。

現在は今年1月から始まった新たな計画期間にあり、取り組みを継続されています。新たな目標の一つである「子どもさんかんばん」の実施も近く予定しているそうです。男性の育児短時間勤務利用者も出てきたりと、制度の認知度が上がった実感もあります、とのことでした。

うれしいおしらせ

男性の育児休業取得は、認定を目指す企業さんに限らず多くの企業さんが両立支援の取り組みを進めていく上で課題と感じているようです。

そこで…育児休業給付金引き上げのお知らせ

平成26年4月1日から育児休業給付金の支給率が、休業開始から180日までの間、休業開始前賃金の67%に引き上げられました。

50%
平成26年3月まで



67%
平成26年4月から

パパが育児休業を
取るチャンスだみんな



雇用均等行政推進員会議が開催されました！！

平成26年度の雇用均等行政推進員会議が5月23日（金）に開催されました。まず、浅田大分労働局長より本年度大分労働局行政運営方針の最重点施策として、若者をはじめとする労働者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組の強化、女性・高齢者・障害者をはじめとするすべての労働者による「全員参加の社会」の実現に向けた取組の促進、公正な企業間競争の前提となるセーフティネットの確立と公平負担の確保について説明がなされました。その中で局長より、安倍政権の成長戦略の柱である女性の活躍促進や、男女共に仕事と家庭の両立をするための支援を推進する雇用均等室を支える推進員への期待が述べられました。続いて、雇用均等分野の重点施策や、間接差別（次項 Q&A コーナー参照）に関する改正を含む男女雇用機会均等法改正、さらに次世代育成支援対策推進法及びパートタイム労働法の法改正の内容説明がありました。行政からの説明の後には推進員より、雇用均等行政についての県内情勢等さまざまな意見が出されました。



こんなご意見をいただきました

- ・（学生の意識として）ゼミでパート労働やワークライフバランスについて調べたり、また、就職活動は育児と仕事の両立等将来設計も考えて進めているようだ。（大学）
- ・過去、女性にお茶を出してもらったこともあったが、今はセルフサービスにしている。（経済団体）
- ・均等法や育児・介護休業法等が事業主の責務であることを理解してもらえるよう努力していく。（経済団体）
- ・業界の人手不足解消のためにも、女性の進出が進むよう、職場改善を行う動きがある。（建設関係団体）

※雇用均等行政推進員とは・・・雇用均等行政を県内に浸透させるため、広報等のご協力をいただいている企業や経済団体等をはじめとする民間の方々です。

均等室日記

大分室に着任して早や2か月、東京の喧騒から離れ、改めてふるさとの人のぬくもりや、時間の使い方、なんといっても自然の雄大さに心救われる思いがしている。出勤途中にある府内城周辺では樹齢何百年もの大きな松が歩道をさえぎる姿で堂々とお堀側に幹を伸ばして立っている。また、労働局のあるソフトパーク内では、毎朝、企業の従業員の方々が手に竹ぼうきを持って、落ちた葉を黙々と掻き出している。「切ってしまったら…」という安直な発想はない。自然から享受する恵みを考えれば人間の方がそれに併せて生活する。

思えば、この同じ朝の時間帯、数か月前までは押し合いへし合いの満員電車で揺られ身体が触れ合うため、人にすらストレスを感じていた自分。ここには、豊かな自然とともに共生することを当たり前とする姿がある。日々、「本当の豊かさとは…」と教えられる毎日である。

（雇用均等室・ア）

Q&Aコーナー

Q: 小売業で、県内外に店舗を有する企業の人事労務担当者です。弊社は転勤はほとんどありませんが、幹部候補の募集においては、転勤に応じることができることを要件にしています。今年7月から、男女雇用機会均等法が一部変わり、間接差別についても見直しがあると聞きましたが、私どもの募集の仕方は間接差別になりますか？

A: 「間接差別」とは、性別以外の理由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える措置を合理的な理由なく講じることです。今年7月1日施行の改正男女雇用機会均等法施行規則では、次の①～③を、合理的な理由なく講じることが禁止されています。

- ①労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

貴社は県内外に店舗を有するとのことですが、業務上の必要性等合理的な理由がないのに、募集にあたり「転居を伴う」転勤に応じることができることを要件とすることは、「間接差別」として禁止されます。したがって、転勤が転居を伴うものであるなら、貴社において、転勤要件が真に必要なものであるのか検討する必要があります。



詳細は大分労働局雇用均等室まで

おたずねください!! (097-532-4025)

今年度も・・・くるみんのひとりごと



今年度、最初のくる通だみん！
次世代法の10年間延長も決まり、ほっとしたみん！
今年は、全国の都道府県及び市町村の「ゆるキャラ」との
共演ができることになったみん。誰と共演するか楽しみ！