



# くるみん通信 Oita

vol.6

2014年9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/>



日増しに秋を感じる季節になりました。  
 秋は美味しい食べ物やイベントがいっぱいです！

## 「くる通」第6号！

《今月号の主な記事》

- ・「男性育休のススメ」  
インターシップ参加の学生さんの貴重な意見も掲載
- ・「労働災害非常事態宣言」発令～ストップ労災事故  
労災の無い安全・安心な職場で両立推進を
- ・「均等室日記」 ファン急増中
- ・「Q&A」 今月はパートタイム労働法の事例について



## 一般事業主行動計画の届出・認定の状況

まずはチェック！

一般事業主行動計画の届出企業数

全国・・・66140社 大分県内・・・ **882社**

認定企業数

全国・・・1951社 大分県内・・・ **15社(17件)**

(※平成26年8月末現在)

九州・沖縄8県中3位

(※平成26年9月5日現在)

News!

★9月4日に、新しい仲間が増えたみんな。  
 社会福祉法人  
 大分県社会福祉事業団  
 さんだよ！

大分県内の認定企業（認定取得順）

企業名	所在地	認定年
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	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 フンドーキン醤油株式会社	臼杵市	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	別府市	平成26年
15 社会福祉法人大分県社会福祉事業団	大分市	平成26年

New!





# 特集「男性育休のススメ」

このところ「イクメン」という言葉も定着しつつあり、何より言葉だけでなく実際に積極的に育児をするパパが増えてきていると感じます。しかし育児休業の取得という面でみれば、調査では育児休業を利用したい男性労働者は3割以上いるものの、男性の休業取得率はいまだ約2%にとどまっています。

※ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」

年度	平成8	平成11	平成14	平成16	平成17	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25
女性	49.1	56.4	64	70.6	72.3	89.7	90.6	85.6	83.7	[87.8]	83.6	76.3
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.5	1.56	1.23	1.72	1.38	[2.63]	1.89	2.03

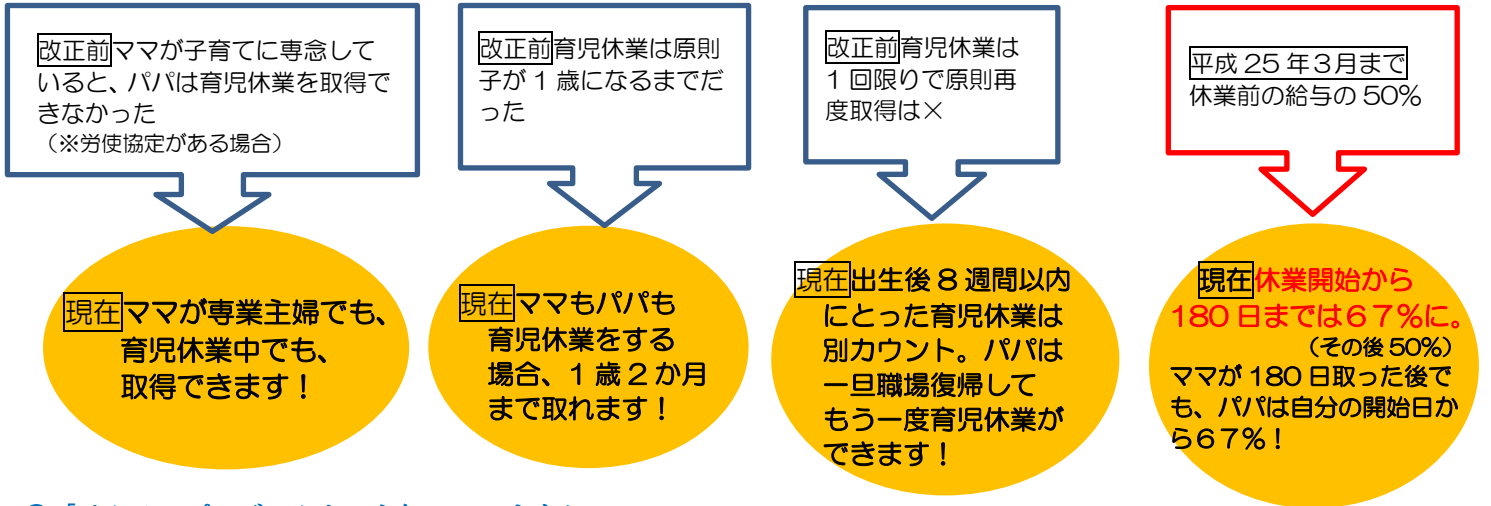
注：平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

増えてはいるけど少ないみんな・・・



◎平成22年の育児・介護休業法改正でより取得しやすくなっています！

◎雇用保険の育児休業給付金が引き上げられました。家計の不安も軽減。



◎「イクメンプロジェクト」を知っていますか？

厚生労働省では男性の育児参加促進等を目的とし2010年よりプロジェクトを推進しています。インターネットサイトで掲載されているパパの育休・育児体験談は500件以上！企業のイクメン推進事例もぜひ参考にしてください。

◎現役の学生さんに聞きました～パパ育休どう思う？！

大分労働局では8月25日から28日までの4日間にわたりインターンシップを開催しました。雇用均等室では8月27日に4名を迎え、この「くるみん通信 vol.6」の編集にも携わっていただきました。この貴重な機会に「仕事選び」や「インターンシップ」、そして「男性の育児休業」についても意見を伺いましたので、ここでご紹介します。

●この先どう働きたいか考える上で、インターンシップは役立ちましたか。

A「私は1つの場所でじっとするよりは、アクティブに動き回る仕事がしたいです。今回の大分労働局のインターンシップで労働基準監督署の方々が実際に職場に赴いて工事現場の安全確認などの仕事をする姿を目にして、自分がやはり動く仕事がしたいということを確認しました。企業選びをする際にはどの業界・企業が自分に合っているのかを慎重に考えるべきだと思います。入社した後にやはり自分に合わなかったと後悔したくはありませんので。」

O「私は、高校の時からパソコンに触れる機会が多かったので、事務の仕事がしたいです。会社を選ぶときは、女性でも重要な役職に就け、仕事のやりがいを感じられる企業を希望しています。そのため求人票では把握できない職場環境等を知るための方法の一つとしてインターンシップを利用すべきだと思います。」

K「実際に休日があると明記されていても職場の雰囲気や考え方により取得しにくい現場というのがあると思います。なので、男女問わず働きやすい職場を選びたいですね。」

H「そうですね。近年、ブラック企業という言葉を目にしますが、必要以上に働かせられるのは避けたいですね。私も多少の犠牲は仕方ないことだとしても、自分の時間もある程度とれるような職場がいいですね。」



AさんとKさんは男性、  
OさんとHさんは女性。  
4名とも県内の大学に通う学生さんです。

●育児と仕事の両立についてはどうでしょうか。

H「K君は、将来どういう働き方をしたいですか？」

K「地元で働きたいと考えているんですが、もし子供が出来たら、子供の成長を見届けながら働きたいですね。」

H「そういう考え方素敵だと思います。私も地元で働きたいという気持ちが強くて、結婚しても、親と一緒に三世代で仲良く暮らしたいと思っています。」

K「そうですね。やっぱり子供の送り迎えや、授業参観に参加したりなど、子供の成長を見ていたいですね。」

H「まさにイクメンですね！そういう男性が増えてきていると思うと、女性にとってもうれしい限りです。」

A「日本人の父親で育児休業を取得している割合が、まだ2%くらいしかいないと聞いて、驚きました。まだまだ父親が育児休業を取りづらいという風潮があるのではないのでしょうか。三つ子の魂、百までという諺があるぐらいですから、子供が小さい時には父親も積極的に関わっていくべきだと私は考えます。もし、子供が幼い時に父親として接していかなかったばっかりに子供が大きくなって避けられるようになった時のことを考えると…寂しいです。私はイクメンに積極的に取り組みたいです。子供のために、そして子供たちから笑顔でお父さん！と呼んで貰うために…。」

O「幼い時の家庭環境が性格形成に関わるから、母親と父親の愛情を感じてすくすくと育つために男性の育児休業を積極的に取り入れられる風潮が形成されればいいなと思います。」

K「『男なのに育児休業取るの？』みたいな空気がなくなればいいですね(^O^)」



冒頭で紹介した「育児休業を取得したい男性労働者は3割以上」という調査結果は、平成19年末に40歳以下の労働者を対象にして行われたものです。これから新社会人になる若い世代では、「育児休業を取りたい」と思っている男性はもっと多いかもしれませんね。

## 労働局からのお知らせ

### ～労働災害急増！『労働災害非常事態宣言』発令！！～

- ★県内の労働災害発生状況は、昨年同期と比較し死傷者数の増加率が15.4%、全国ワースト2位（本年7月末現在）。
- ★当局では大分労働局長による『労働災害非常事態宣言』を発令するとともに、9月～11月の期間を『大分県労働災害防止緊急対策強化期間』と設定しました。
- ★各事業場におきましては、労使一体となって以下の事項に取り組んでいただきますようお願いいたします。
  - (1) 経営トップが「安全宣言」を行うとともに、経営トップが率先垂範して職場の「安全パトロール」を実施するなど、職場内における「安全衛生活動の総点検」を実施すること。
  - (2) 当局が提唱する労働災害防止用ロゴマーク「Safe work OITA」、「安全の見える化運動」等による安全意識の向上啓発を推進すること。
  - (3) 小規模事業場においても安全の担当者「安全推進者」を配置するなど、事業場の安全管理体制を充実すること。
  - (4) 墜落危険箇所、はさまれ・巻き込まれ危険箇所等の重大なリスクの潜む箇所に手すり・カバー等の設備対策を講じること。
  - (5) 雇入れ時又は作業内容変更時の安全衛生教育の徹底を通じて、未熟練者を含む全ての労働者に安全衛生の基本を修得させること。

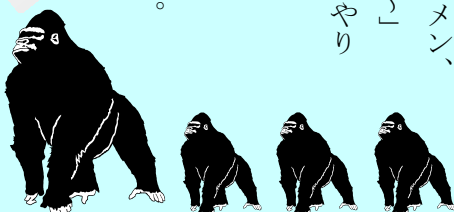


この前、テレビでゴリラの生態を観察する番組をやっていました。

意外にも、と言ったら失礼かもしれませんが、ゴリラのオスは育児に積極的なようです。イクメンですね。でもゴリラの育児はちよつと変わっていて、3歳ぐらいまでは母親が育て、そこからあとは父親にバトンタッチします。母親は3～4年間隔で妊娠・出産をするから、その時期になると父親が育児を一手に引き受けるわけです。そんなわけで、

1頭で何頭かの子供を育てる父親もいます。大変そうですね。「アフリカのイクメン、なかなかやるな」なんてことをぼんやり考えていたら、あつという間に過ぎていった9月の連休でした。

(均等室 M)



# Q&A コーナー



Q: 会社の労務担当の者です。パートタイム労働法が変わり、正社員と賃金等について差別をしてはならないパートさんの範囲が拡大すると聞きました。どういう人が対象となるのですか？

A: 平成 27 年 4 月 1 日より、改正パートタイム労働法が施行されます。有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止となります。現行の法律では、①②に加え、③無期労働契約を締結していることが必要でしたが、改正により、この③の要件が削除されたため、対象範囲が拡大しました。正社員と職務等が同一なパートさんはいないかどうか、社内での点検をお勧めします。

< 現行の範囲 >

1. 職務の内容が正社員と同一
2. 人材活用の仕組みが正社員と同一※
3. 無期労働契約を締結している⇒削除へ

※人材活用の仕組みとは、転勤や配置転換のことです。

< 改正後の範囲 >

1. 2. に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用等全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

\* 正社員と同一に取り扱わなければならないパートタイム労働者となるかどうか等改正法の内容についてのお問い合わせは、お気軽に大分労働局雇用均等室までお問い合わせください。

⇨TEL: 097-532-4025



## お知らせ

◎貴社の一般事業主行動計画の計画終了日は平成 27 年 3 月 31 日ではありませんか。

早めに計画策定をお願いします。

次世代育成支援対策推進法が 10 年延長され、一般事業主行動計画の計画期間は平成 37 年 3 月 31 日迄となりました。平成 27 年 3 月 31 日迄に期間が終了する事業主におきましては、現計画の達成状況等検証のうえ、新たな期間の行動計画の策定をお願いします。

なお、目標を達成されている等で認定要件を満たしている場合は、くるみん認定申請ができます。

認定申請等ご相談はお早めに→雇用均等室 電話097-532-4025

最後はやっぱり??? トモニン (だれ?) のひとりごと。

愛称: トモニン

ライバル出現か...? どうなる くるみん?

トモダチ



「仕事と介護を両立支援できる職場環境」整備推進のシンボルマーク「トモニン」です。くるみんとトモニンががんばるニン。

