



くるみん通信

Oita

2014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/>



新・くるみんマークにリニューアル!



今号は、新しい情報が満載だみん!

- ◎改正次世代法に基づく新認定基準
- ◎「プラチナくるみん」も登場!!
- ◎パート法及び次世代法の説明会開催情報
- ◎セーフワークおおいた26
 年末年始無災害運動実施中のお知らせ

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・・・66225社 大分県内・・・**901社**

認定企業数

全国・・・2011社 大分県内・・・**15社(17件)**

(※平成26年11月末現在)

九州・沖縄8県中3位

(※平成26年11月末現在)



全国の認定企業が2000社を超えたよ!
 これから大分県でも、もっと増えていくように、がんばるみんな!

大分県内の認定企業 (認定取得順)

	企業名	所在地	認定年
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

新しいくるみんの認定基準が決定しました！

以下の基準は平成 27 年 4 月 1 日から適用されます。ただし、平成 27 年 3 月 31 日までに計画期間が終わる事業主が、4 月 1 日以降に認定申請を行った場合は、改正前の基準で審査をします。計画期間が年度をまたぐ場合は、改正前・改正後のいずれかの基準を選択できます。

(赤字が改訂された箇所です)



星の数は認定回数だみん



雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を策定したこと。



行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること。



行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。



平成 21 年 4 月 1 日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。



計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が 1 名以上いること。

<従業員 300 人以下の企業の特例>

上記を満たさない場合でも、以下のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ◆ 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる(子が 1 歳未満で利用除く)。
- ◆ 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。
- ◆ 計画の開始前 3 年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。
- ◆ 計画期間内に、**小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。**

新たに加えられたみん



計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が **75%以上** であること。

少し厳しくなったみん

<従業員 300 人以下の企業の特例>

上記を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が **75%以上** であれば基準を満たす。



3 歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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。

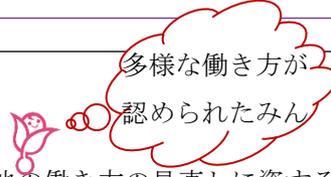


←平成 27 年 3 月末までの認定はこのマークです



次の①～③のいずれにかについて**成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。**

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ **短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク**その他の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



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。



プラチナくるみん (特例) 認定制度ってなに？

マークのマントの色は
全部で12色！



プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業の皆様を応援するため、認定を取得した企業の行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみんは「くるみん」認定企業の中でも特に優良な企業に与えられるマークです。**(くるみん認定を受けたことがある企業が申請・取得できます)

～子どもも、仕事も、会社も、地域も、くるみんと一緒に育てよう～

改正パートタイム労働法等説明会

- 日時 平成27年1月28日(水) 13:30～15:40
- 場所 ホルトホール大分3階大会議室(大分市金池南1丁目5番1号)
- 参加費 無料 定員200名(定員になり次第締め切り)

講演：「改正パートタイム労働法について」(仮題)

講師 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課均衡待遇推進室長 山田 航 氏

説明：「非正規雇用労働者の正社員転換等について」大分労働局職業安定部

説明：「次世代育成支援対策推進法の改正について」大分労働局雇用均等室

均等室日記

「育児について思うこと」

娘が高校を卒業した今でも、保育所時代のママ友との交友が続いているが、学生時代などの友達とも違う特別な感覚がある。それもあの「育児」という怒涛の日々をともに助け合い、ともに楽しみながら駆け抜けてきたからかなと思う。

思い起こせば、保育所の閉園までにお迎えに行くことを常に考え(仕事の効率をひたすら追求していたあの頃)、テレビをみれば「あれ?この番組またやってる?」(・・実際は1週間経っていて驚く)という怒涛の日々。

・・時代は変わり最近では、パパが保育所の送迎をしている姿を多く目にするようになった。パパ友という言葉があるのか分からないが、パパも会社での付き合いを時には離れ育児を楽しみながらパパ同士の絆を深めみてはいかがかと思う。

均等室 田



Q & A

「次期の届出は…？」

Q：会社で人事労務を担当する者です。我が社は、次世代法における一般事業主行動計画の期間を平成27年3月31日までとしていますので、4月からの新たな行動計画を策定し、届出を行う必要があると思いますが、どのようにすればよいか教えてください。

A：次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法でしたが10年間延長されたため、おっしゃるとおり、4月1日からの行動計画を策定し届出を行う必要があります。届出までの流れは以下の①～⑤のとおりです。

- ① 現計画の内容、運営方法、達成状況等の確認
- ② 自社の現状や従業員のニーズの把握
- ③ ①、②を踏まえて行動計画を策定
- ④ 行動計画を公表し、従業員に周知（③からおおむね3か月以内）
- ⑤ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ提出（③からおおむね3か月以内）

平成27年4月1日からの計画の策定届については届出様式が新しくなります。新届出様式は、大分労働局ホームページからダウンロードしてご利用ください。なお、行動計画の円滑な継続のため次期計画を早めに策定いただき、策定届は平成27年3月31日までに大分労働局あてご提出をお願いします。

*お問い合わせは大分労働局雇用均等室へ！☎TEL：097-532-4025



次号につづく

セーフワークおおいた26 (Safe work OITA26)



年末年始無災害運動

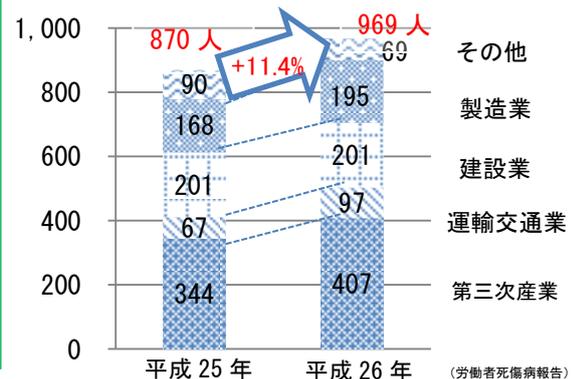
実施期間：平成26年12月1日～平成27年1月15日

平成26年の大分県内における労働災害は昨年同期と比較して大幅に増加しています。

年末年始は、あわただしく、生活のリズムも変わりやすく、大掃除や、機械設備の保守点検・始動等、非常作業が多くなります。各事業場、職場では、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、非常作業における安全確認の徹底等に努めることが普段にも増して重要となります。

このため、各労働災害防止団体が実施する『年末年始無災害運動』と連動して、『セーフワークおおいた26(Safe work OITA 26)年末年始無災害運動』を展開し、労働災害の根絶にむけた取組を進めることとします。

労働災害発生状況(1月～10月速報値)



《 スローガン 》

●安全の 足並み揃えて 手を抜かず 年末年始もゼロ災害●