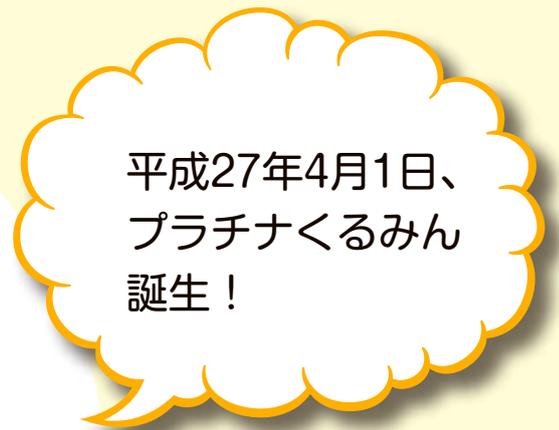


岡山県内のくるみん認定企業における 仕事と子育ての両立支援事例集



「プラチナくるみん」マーク



「くるみん」マーク

くるみんとは、子育てサポート企業の証です！

一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たし、子育てサポート企業として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けた企業のみが使用できるマークです。

我が国の急速な少子化の進行に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、民間企業が一体となって取り組むことを定めた「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)が、平成26年4月に改正され、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

同法により、企業は、従業員が仕事と子育てを両立しやすい環境づくりのための行動計画(「一般事業主行動計画」)を策定して次世代育成支援に取り組むことが求められています(100人以下の企業は努力義務)。

現在、岡山県内に本社のある約1000社から「一般事業主行動計画」の届出をいただいております。行動計画の策定・届出が努力義務である100人以下の企業の届出も増えてきているところです。

また、子育てサポート企業として次世代法に基づく「くるみん認定」を受けた企業は25社となり、採用活動や会社のイメージアップなどに活用されています。

岡山労働局では、それぞれの企業内で次世代育成支援の取組を進めるにあたっての参考としていただくため、県内の「くるみん認定」企業の取組状況をとりまとめました。

今回の法改正では、一段レベルの高い特例認定制度(「プラチナくるみん」)も創設されたので、企業の皆様におかれましては、本事例集をご活用いただき、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」を視野に入れた一般事業主行動計画の策定と、仕事と子育てを両立しやすい環境整備に取り組んでいただくよう期待しております。

最後に、本事例集の作成にあたり、多大なご協力をいただきました企業の皆様方に深く感謝申し上げます。

平成27年2月

岡山労働局雇用均等室

目次

1 次世代育成支援対策推進法の主な改正点	1
2 岡山県内の次世代育成支援の取組	
(その1)	
(1) オーエヌ工業株式会社(2012年認定)	2
(2) 株式会社岡山高島屋(2011・09年認定)	4
(3) 片山工業株式会社(2013年認定)	7
(4) 共和機械株式会社(2013・10年認定)	10
(5) 倉敷化工株式会社(2011年認定)	12
(6) 株式会社サンキョウ-エンビックス(2015・12年認定)	14
(7) 株式会社両備システムズ(2014年認定)	16
(その2)	
(1) 認定企業の主な取組	
①2007年認定	18
生活協同組合おかやまコープ、株式会社DNPアイ・エム・エス	
②2008年認定	19
株式会社山陽新聞社、株式会社メッセージ	
③2009年認定	20
カバヤ食品株式会社、株式会社アイデアス、社会福祉法人愛誠会	
④2010年認定	21
セロリー株式会社、財団法人操風会	
株式会社岡山村田製作所、国立大学法人 岡山大学	
⑤2011年認定	23
株式会社トマト銀行、岡山医療生活協同組合	
⑥2012年認定	24
アイデアス株式会社、玉野エンジニアリング株式会社、株式会社自然共生	
⑦2013年認定	26
社会医療法人清風会	
⑧2015年認定	26
株式会社クロスカンパニー	
(2) くるみんの活用状況	
①くるみんはこんなところで活用されています!	27
②くるみん認定のメリットをこんなところで実感しています!	28
③次世代育成支援対策を進めるに当たってこんなところを工夫・尽力しました!	29
3 「一般事業主行動計画」策定のポイント	30

1 次世代育成支援対策推進法の主な改正点

改正点1

法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

労働者数101人以上の企業は、「一般事業主行動計画」の策定・都道府県労働局への届出及び公表・周知を行う義務があります。労働者数100人以下の企業は努力義務です。

改正点2

プラチナくるみん(特例認定制度)が創設されました。

(平成27年4月1日施行)

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い一定の水準を満たした場合に**プラチナくるみん(特例)認定**が受けられます。この特例認定を受けた場合は、行動計画の策定・届出義務が免除され、その代わりに、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくこととなります。



認定のメリットは…

認定を受けると、認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」を求人広告、商品、広告などに付けて、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、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・定着が期待できます。

くるみんマークのデザインが新しくなります!

改正次世代法の施行(平成27年4月1日)に合わせて、くるみんマークが新しくなります。新しいマークは、平成27年4月1日以降に認定申請し、認定された場合に付与されます。

※これまで付与された旧マークも引き続き使えます。



旧「くるみん」



新「くるみん」

新「くるみん」の☆部分は、認定を受けた回数を表しています。実際に付与される際には、認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。



2 岡山県内の次世代育成支援の取組(その1)

オーエヌ工業株式会社(2012年認定)

所在地/津山市

業種/製造業

労働者数/162名(うち女性29名)

平均勤続年数/男性13年 女性6年



○企業トップのメッセージ

弊社経営理念の中に、「家族を愛し、会社を愛し、国を愛し、地球を愛する心を持った人になろう」という一文があります。

この家族を大切にすることへの取組の一つとしてノー残業デーの実施、また残業時間の低減を実施してまいりました。

今後とも、より一層の研鑽を重ね、子育て世代の支援を会社全体で応援していきます。さらには、地域高校生の受入なども積極的に推進していきます。



代表取締役社長 中村 政弘

○取組内容等

(1) 一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成22年5月1日～平成24年4月30日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 平成23年12月までに子の看護のための 休暇を充実させる	平成23年9月1日 小学生の子を持つ従業員まで休暇取得できるように規定を見直した
目標2 平成24年4月までに年次有給休暇の取得を 一人当たり8日/年以上とする 所定労働時間の削減をする	平成23年実績 10.7日/年 ノー残業デーを実施(1日/月) 管理職を対象とした講習を実施
目標3 平成24年3月までに学校生徒の見学受入 体制を充実させる	職場受入マニュアルを作成し、受入の充実を図った



(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など

課長以上のWLB推進委員会をつくり、若手社員の意見聴取、集約を行い、中短期的に改善案を作成した。改善策については、該当年齢社員の意見も参考にして、会社へ制度改正の提案を実施していった。

- 困難であった点

従業員の意識改革は当然だが、あらゆる取組を進めるためには、業務の効率化、従業員の多機能化、業務見直し等、企業経営の全般にわたる改革をすることが必要であることを全員に共有させるため、その周知徹底を行っていくことに苦勞した。

- 子の看護休暇取得に当たって工夫した点

制度を利用する従業員の立場として、より使いやすい制度とするため、取得可能な子供の年齢を中学校就学始期まで延長した。また、取得可能な日数単位を半日として、取得の利便性を上げるようにした。

(3) 認定取得効果とくるみ活用状況

子育て支援への積極的取組企業ということで、求人におけるアピールポイントの一つとして活用している。くるみの意味を説明すると、非常に興味を持って話を聞いてくれるなど、会社のイメージアップにつながっていると思う。

(4) 今後の課題

会社の特性として、男性社員の比率が高いが、今後は、より女子社員の採用を積極化していく。そのためにはWLB活動の推進が不可欠であり短時間勤務体制の充実など図っていく必要がある。

また、男性社員の育児休業取得がなかなか進まないため、よりトップダウン性を強めた施策を実施できるよう進めたい。

○制度利用者の声

会社が、子育て世代のことを真剣に考えてくれていると思います。世代的な立場は、めぐりめぐるといことで、従業員同士が、お互いの立場を理解して、協力し合っていると感じる。

 **オーエヌ工業株式会社**



株式会社岡山高島屋(2011・09年認定)

所在地／岡山市

業種／百貨店業

労働者数／334名（うち女性266名）

平均勤続年数／男性13.7年 女性11.4年



○企業トップのメッセージ

当社は、お客様・従業員とも女性が多い企業であり、「ワークライフバランス」実現への取り組みは、企業の社会的責任の観点から、また人材確保・業績向上へとつながるという認識のもと、「高島屋グループCSR経営の方向性」の中にも掲げ、重要な経営戦略として取り組んでいます。「いつも、人から。」の経営理念に基づき、社内では全ての従業員が生き活きと働きがいを感じ、仕事に従事することができる企業を目指しています。

従業員の力が企業の成長発展を大きく左右するとの認識のもと、常に男女共に平等の機会を与え、十分に能力向上が図られるように取り組んでいます。

代表取締役社長 田中 良司



○取組内容等

(1) 一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成21年4月1日～平成23年3月31日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 計画期間内の育児休業について、男性は取得者1名、女性は取得率90%以上とする	計画期間内の ・男性の育児休業取得者 1名 ・女性の育児休業取得率 100%
目標2 育児勤務者の能力発揮に向けた取組の実施	・育児休業からの復帰者を対象とした育児勤務研修を実施
目標3 仕事の生産性向上を目指した取組の実施	・ワークライフバランスを考えるツールの作成配布 ・ワークライフバランス研修による意識醸成を実施 ・時間外労働削減への取組を実施 ・計画的な年次有給休暇の取得促進



目標	取組結果
目標4 多様性を踏まえた、全ての従業員が働きやすい環境整備の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランス研修による意識醸成を実施 ・業務管理方針の改定、時間外労働削減への取組強化 ・計画的な年次有給休暇の取得促進 ・超勤時間、有給休暇取得状況から課題確認と対応策実施
目標5 健康管理サポートの取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・全従業員を対象としたメンタルチェックの実施 ・定期健康診断時の産業医との個別面談実施
目標6 授乳室、乳幼児同伴トイレの整備、育児関連情報の発信、子育て支援サービスの場の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・本社内に「イクメンMD商品開発プロジェクト」を立ち上げ、商品開発を実施(高島屋グループ) ・赤ちゃんフェアを通じた情報発信の実施 ・ももっこカードへの協賛

(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

・取組体制の整備や社内のニーズの把握など

○取組の経過

平成19年度に育児休職者復帰時研修を新設、20年度にはコンプライアンス研修と併せた「WLB(ワークライフバランス)セミナー」を開催する等、従来からの仕事と家庭の両立支援をさらに推進。また、WLBの考え方を経営戦略の重点ポイントの一つとして位置付け「ワークライフバランス実現に向けたアクションプラン」を策定して、WLBが加速度的に推し進められることとなった。さらに、同年、厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト(モデル事業)」に参画、トップから社内外に向けて情報発信することにより、さらなる周知と定着が進んだ。

○制度関係

均等・均衡の視点により、平成21年2月に有期雇用社員の育児休職及び介護休業制度を改正した。これによりすべての従業員は、育児休職については子が満2歳に達するまで、介護休業については対象家族1人につき通算1年まで休業することが可能となった。さらに、翌年(22年)には育児休職期間を満3歳に達するまで延長、25年には介護休業の取得回数制限を撤廃して、1要介護状態につき1回を上限1年以内で複数回の申請を可能とした。(労使プロジェクト)

その後も育児勤務パターンを追加し、育児・介護支援メニューの提供、スクールイベント休暇の半日単位の取得を可能とするなど従業員ニーズに対応した体制整備を継続している。



- 男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点

平成19年1月に短期育児休業(14日まで、有給休暇)を追加して男性の育児休業取得促進を図る。男性には取得しづらい風土があり、トップより経営会議、労使会議等にて主旨説明し、総務グループを窓口として従業員への啓蒙活動を通じて取得促進を図った。

(3) 認定取得効果とくるみんの活用状況

従業員の名刺、店舗の催・イベント案内(Web、紙媒体)、企業紹介(採用等)に掲載。従業員のモチベーション、採用等における企業評価などに効果。

(4) 今後の課題

<安心して働ける環境づくり>

働く一人ひとりが自主性・創造性を発揮できる良好な職場づくりに加え、さまざまなライフステージにおいて生じる「仕事がしたくても出来ない状態(ワークライフコンフリクト)」を取除き、安心して働くことができ、なおかつ能力が発揮できる環境づくりに取り組んでいる。

育児・介護・健康等への取組推進とともに、就労管理・ハラスメント対策など労務コンプライアンス遵守に取り組んでいる。

<働き方の見直し>

従業員一人ひとりが「より少ない時間で高い成果を生み出せる」環境を整えることは、企業にとって重要な取組である。業務改善や自己研鑽により創出した時間を更にインプットの時間として有効活用するといった好循環を生み出し、仕事の生産性や質の向上につなげていくことが必要である。所定労働時間内での業務完了を目指した取組を強化している。

<全ての従業員の能力発揮に向けた取組>

(多様性の尊重=ダイバーシティ)

百貨店業界は、人と人とのつながりによって成り立っており、多様な人材の多様な経験が仕事に大きく寄与している。多様性を尊重し、有期雇用社員を含めた人事制度、60才以降の再雇用制度、障がい者雇用促進など、すべての従業員の能力発揮に向けた取組を強化し、多様な働き方で構成されるチームとしての総合力の発揮を目指している。



片山工業株式会社(2013年認定)

所在地／岡山県井原市西江原町1005-1

業種／輸送用機械器具製造業

労働者数／496名(うち女性66名)

平均勤続年数／男性22.0年 女性13.1年



○企業トップのメッセージ

働きやすい職場環境の実現、ゆとりのある福利厚生の充実など、人間尊重の企業風土の中から、より良い製品、より高い生産性が生まれてくるものと確信しており、社内制度の整備、事業所内託児所の利用促進を図ってまいります。

代表取締役社長 片山 昌之



○取組内容等

(1) 一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成22年4月1日～平成25年4月30日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 時短委員会を設け、次の項目を推進する。 ・毎週水曜日、金曜日を定時退社(ノー残業日)とする。 ・年次有給休暇の取得率向上を目指し、休暇の取り易い環境をつくる。 ・時間外労働の短縮に向けた環境づくりに取り組む。	平成22年9月1日より社内通達を行い、時短推進施策の推進活動を実施

(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など

恒常的に残業が多い状況が続いていたので、働き方の見直しをしようと「時短委員会」という全社横断プロジェクトを立ち上げ、残業の抑制や有休の取得の促進をテーマに部署を超えて話し合いを行い、まずは社内ニーズを把握することから始めました。

- 困難であった点

「ノー残業デー」の定着に苦労しました。

オリジナルカレンダーへの表示や呼び掛けを行い、「水曜日と金曜日は定時で帰ろう」という意識づけをし、ようやく定着しつつあります。言い続けないと元に戻ってしまう恐れがあるので、強く意識して呼び掛けを続けたいと思います。

- 男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点

ちょうど経理部門の男性にお子さんが生まれるという情報を得たので、育児休業を取ってもらおうと思いました。経理部門は少人数で業務内容的にも長期休暇の取得が難しい時期でしたので2~3か月前から本人と上司に準備を依頼し、男性育児休暇第一号として一週間の育児休業が実現できました。

(3) 認定取得の効果

新卒の採用を行う時に、子どもが生まれても続けて働けることができ男女とも安心して仕事ができる環境であることを就活学生に興味を持ってもらうことができている。

(4) 今後の課題

育児休業は女性が取るものという固定観念をなくし、男性も子育てをするという意識を高めていかななくてはなりません。もし男性が育児休業を取得することに抵抗があるなら、会社が多少強引なお膳立てをするほうが取りやすくなるかもしれません。

事前の情報収集と前もって休みをとりやすくする段取りをし、ひとつ実績ができれば次の候補を選出し、会社としてプッシュしていく、その流れが当たり前になるよう継続したものにしていくことが必要であると思います。



○制度利用者の声

○事業所内託児所

社内に託児所があるので、別の場所の託児所に一旦寄ってから出勤ということがなく、便利です。子供が熱を出した時など、すぐに迎えに行けることも安心です。少人数なので保育士さんの目が行き届く点も安心です。

○育児短時間勤務制度

短時間勤務の時間内でどうしても終わらない仕事があるときでも、部内の協力があり、他の方に助けてもらっているので、無理なく働けています。



共和機械株式会社(2013・10年認定)

所在地／津山市

業種／製造業

労働者数／80名(うち女性14名)

平均勤続年数／男性15年 女性10年



○企業トップのメッセージ

両立支援制度の概要一覧表を作成、配布による従業員への周知、男性社員の育児参加計画書(社内様式)の整備、看護休暇の有給化、有給扱いの短期育児休業制度の新設など、ワーク・ライフ・バランスの実効性を上げるために課題となっている点を中心に整備を行ってきました。

会社公認の部活動の発足や家族参加型の会社イベントを企画するなどして、「会社全体が大きな家族」という意識を持てるように促しつつ、会社と従業員が一緒に子育てをできる働きやすい環境を整えていきたいと考えています。



代表取締役 友末 琢磨

○取組内容等

(1)一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成22年5月1日～平成24年4月30日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、相談窓口を設置	<ul style="list-style-type: none"> ・総務部内に両立支援相談窓口設置、相談担当者2名(男女各1名)選任。 ・従業員への周知のため、見やすい場所への掲示。
目標2 所定外労働の削減のため、所定外労働の監視及び注意喚起を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回、社員1人ひとりの所定外労働時間を部長会議で報告し、特に所定外労働の多い社員については注意喚起を行った。
目標3 年次有給休暇取得促進のため、半日単位での取得可能日数制限撤廃	<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位の取得可能日数(8日分)の制限について、育児・介護・看護を取得事由とする場合は、その日数制限を撤廃。
目標4 インターンシップ等の就業体験機会提供	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ受け入れの実施 (高等学校等3校から3名受け入れ) ・トライアル雇用の実施 (1名受け入れ)



(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など

全社員に対するアンケートや育児休業取得者へのヒヤリング調査を実施し、課題を把握した。また、育児休業法について周知を図るために管理職を対象とした研修を実施した。

- 困難であった点

就業規則の見直し、改訂が必要だったこと。

- 男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点

本人に「育児参加計画書」(ひな形あり)を記入させて、育児参加の意識を持たせた。

最初の男性育児休業取得者には、周囲への配慮と本人が感じる気恥ずかしさを会社のトップなり、直属の上司なりが働きかけて支援していく必要があると感じ、本人に「仕事は同僚や先輩に頼んで休める状態をつくりなさい。その代わりにその仕事を受けてくれた人たちに感謝しなさい。」と育児休業を取るよう促し、周囲の人には「これからはこのような世代が増えてくる。支えることはすばらしいことだ。」との理解を得るよう働きかけた。

(3) 認定取得効果とくるみんの活用状況

採用担当者の名刺に印刷している。就職応募者の安心感に繋がっていると思います。

(4) 今後の課題

今以上に労働環境の整備ができるよう、継続的に時間外労働の削減、有給休暇の取得促進、就業規則の見直しに取り組んでまいりたいと思います。

○制度利用者の声

上司から育児休業取得を勧められた時は、過去に男性の育児休業取得者がいなかったこともあり、取得に関して抵抗感がありましたが、業務の割り振り等、不在時に同僚に協力してもらえるとということがわかり、取得することにしました。育児休業を取得することによって妻の日頃の苦勞がわかり会話が増えました。

また、育児休業取得を勧めてくれた会社や、仕事を引き受けてくれた上司・同僚への感謝の気持ちが強くなりました。



倉敷化工株式会社(2011年認定)

所在地／倉敷市連島町矢柄四の町4630番地

業種／製造業

労働者数／761名(うち女性94名)

平均勤続年数／男性19.09年 女性14.10年



○企業トップのメッセージ

仕事と家庭の両立支援に関する基本方針

倉敷化工は、年齢・性別・国籍等を問わないダイバーシティ経営を推進しております。

社員一人ひとりが生き生きと働く環境を実現することで、最大限に個人の能力を発揮し、企業の永続的発展を可能にしていく為に「社員の仕事と家庭の両立支援」を行います。

代表取締役社長 岡田 学



○取組内容等

(1) 一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成21年4月1日～平成23年7月31日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 ・男性社員の育児休業取得者を1名以上 ・女性社員の育児休業取得率100%を維持	・男性の育児休業取得実績・・・2人 ・女性の育児休業取得率・・・100%
目標2 育児をしやすい勤務環境や制度の更なる充実	・看護休暇制度を改正 対象は小学校6年生まで。1人で6日、2人以上で12日、有給 ・育児短時間勤務制度を改正 対象を小学4年から中学1年の始期まで延長
目標3 有給休暇の取得をさらに促進	・計画有休8日間の取得・・・達成率100%
目標4 社員の健康促進とワークライフバランスの向上を目的に「仕事の効率化」を進め、長時間勤務低減に取り組む	・労働時間の適正な把握を推進(時間管理簿の導入) ・終礼を実施 ・保存有給休暇制度(時効消滅する有給休暇を最高60日まで積立可能)



(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など
有給休暇、残業に関する事項を徹底させるため、労働組合との協定書を締結し全社へ発信している。
- 困難であった点
配偶者出産休暇として別に特別休暇(有給)で制度化しており、さらに無給の育児休業の取得はとても困難だった。
- 男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点
積み立て年休(保存有給休暇)を育児休業の一部の期間に利用できるように就業規則を改定し利用者を募った結果、男性2人の取得実績となった。

(3) 認定取得効果とくるみんの活用状況

新卒採用の合同会社説明会で両立支援や「くるみんマーク」の取得をアピール。
会社訪問では男女の先輩社員が、働き甲斐や仕事の内容を応募者に説明。
その結果、男女ともに応募者・内定者が増加、優秀な女性を採用できるようになった。

会社説明会参加者(4月度)

平成24年 88名 (男 70 女 18)

平成25年 142名 (男 114 女 28)

平成26年 151名 (男 118 女 33)

採用実績

平成26年 18名 (男 14 女 4)

(4) 今後の課題

女性の管理・監督職の拡大

男女問わない、グローバル人財の採用および育成

○制度利用者の声

開発部実験研究課 T氏(42歳)



育児短時間勤務制度を利用(平成27年1月から)妻も同じ会社に勤めております。第2子出産の際、夫の私が長男(3歳)の保育園の送迎をするため、始業を1時間遅らせる短時間勤務を利用しています。制度を利用し易い環境づくりをしてくれている会社とそれを支援してくれる上司や同僚に感謝しています。



株式会社サンキョウ-エンビックス(2015・12年認定)

所在地／岡山市

業種／環境コンサルティング業務、環境管理支援業務

労働者数／30名(うち女性12名)

平均勤続年数／男性13年 女性7年



○企業トップのメッセージ

社員一人ひとりが働くことに喜びや誇りを持ち、プライベートも充実させることができれば、きっと「幸せ」を感じられる人生になり、おのずと仕事の成果にも繋がってくと考えています。

残業時間の削減や有給休暇の取得推進、子育てをしやすい環境整備などに積極的に取り組むと同時に、みんなで考えた「サンキョウ-エンビックスの目指す姿」の実現に向けて、頑張っていきたいと思えます。



代表取締役 有松 修一

○取組内容等

(1) 一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成22年7月1日～平成24年6月30日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 子供の看護休暇を取得できる制度を導入 ・看護休暇制度を整え、周知を図る	・H23/4/1より、2日分/年を有給化し、周知・促進を図った
目標2 育児休業を取得し易い環境を整備する ・出産休暇・育児休業の規定の周知を図る ・職場復帰しやすい体制を整える ・各種給付金の情報を提供し、個々の相談に応じる ・父親の育児休業取得も周知・促進する	・各内容を一覧にし、いつでも確認が出来るようにした ・育児休業期間中の代替要員の確保、職場復帰教育の実施をした ・育児休業取得日数の内、5日分/年<1歳未満>を有給とし、周知・促進を図った ・該当者に声掛けを行った
目標3 就職体験機会の提供 ・インターンシップ等希望者の受入を促進	・高校生職場体験学習について、『岡山県中小企業家同友会』を通じ、広く受け入れを告知し、今までに実績のない高校からも受け入れた。



(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など

就業規則の見直しを図り、看護休暇や育児休業を取得し易い体制を整えた。

介護に対する休暇にも応えられるよう就業規則を整えた。

(計画期間内に男性の育児休業取得の該当者はいなかった)

- 困難であった点

該当する従業員が少なかった為話題性に欠け、浸透に時間が掛かった。(例えば、看護休暇該当者が有給休暇を申請した後に制度の利用を促すことがあった。)

(3) 認定取得効果とくみんの活用状況

世間から注目された。

認定マークを名刺等で公開することにより、(利害)関係者との会話が増えた。

(4) 今後の課題

男性も育児休業を取得できるように、取組体制を整備したい

- 上位者から声を掛け、取得を促す
- 業務のバランスを整えるよう努力する など

さらに、有給休暇の取得率も高めていきたい。

○制度利用者の声

社内育児休業取得第1号／奥道亜紗子さん

育児休業を取得して、子どもとの大切な時間をゆっくり過ごすことが出来ました。会社に復帰してからも、子どもが病気の時に看護休暇を利用させてもらい、助かりました。

いろんな面で助けてもらい、とても感謝しています。

男性の看護休暇利用第1号／石田剛さん

当時5歳の娘が入院することになり、夫婦共働きのため、交替しながら延べ2日間の看護休暇を利用させてもらいました。

共働きには特にありがたい制度だと思います。



株式会社 両備システムズ(2014年認定)

所在地／岡山市南区豊成二丁目7番16号

業 種／情報サービス業

労働者数／628名(うち女性110名)

平均勤続年数／男性16.2年 女性9.5年



○企業からのメッセージ

当社では、社員が安心して働き、能力発揮するために、仕事と家庭生活の両立を重要な経営課題と位置づけて環境整備に取り組んで参りました。平成26年5月7日付で、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「基準適合一般事業主」に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得いたしました。今後もさらに働きやすい職場づくりを進めて参ります。



○取組内容等

(1)一般事業主行動計画の内容と取組結果

①計画期間 平成24年4月1日～平成26年3月31日

②目標及び取組結果

目標	取組結果
目標1 計画期間内に育児休業取得を次の水準以上にする。 男性社員・・・1名以上取得すること 女性社員・・・取得率80%以上を維持すること	男性の育児休業取得者・・・1名 女性の育児休業取得率・・・90% (育児休業取得者9名／出産した者10名)
目標2 年次有給休暇の取得を促進する。	平成24年 6月22日 社員へ掲示・周知 平成25年 6月28日 社員へ掲示・周知
目標3 インターンシップの受け入れを行なう。	平成24年 10名実施 平成25年 5名実施



(2) 行動計画の策定・実施に当たって工夫した点

- 取組体制の整備や社内のニーズの把握など
特に女性の育児と仕事の両立についてニーズを把握するため、女性社員が中心となって行動計画を策定
- 困難であった点
男性社員の育児休業取得の実現
- 男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点
育児休業、育児休暇は賃金が無給となるため、有給で休める制度を制定

(3) 認定取得効果とくるみんの活用状況

会社ホームページでくるみんマークを公開し、次世代育成の取組をアピールし、優秀な人財の採用に活用

(4) 今後の課題

男性社員の育児休暇取得推進
テレワークへの取組

○制度利用者の声

育児休暇を取得した男性社員

会社で初めての男性育児休暇取得ということで、良い経験になりました。これを機に、より多くの男性社員に育休を取得してもらえればと思います。

育児休業復帰後、短時間勤務を利用した女性社員

育児休業復帰後、短時間勤務の制度を利用しました。
早めに帰宅出来たため、家事に追われる中でも子供との時間を持つ事ができ、気持ちに余裕も持てて仕事と家庭の両立が出来ました。



岡山県内の次世代育成支援の取組(その2)

(1) 認定企業の主な取組(岡山労働局ホームページより「くるみん認定」時の取組状況を再掲)

①2007年認定

2007年認定事業主

生活協同組合おかやまコープ

所在地/岡山市 業種/小売業

計画期間/平成17年4月1日～平成19年3月31日までの2年間

主な取組内容

- ①男性の育児休業者1名以上という目標を立て、男性も育児休業の対象者であることを管理職の研修で周知。あわせて、育児休業等の仕事と家庭の両立に関する制度の内容を記載したパンフレットを作成し、職員全員に配布する等の取り組みを実施。
- ②小学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者に対する所定外労働の免除制度を導入。
- ③平成19年3月末までに、正規職員1人当たりの所定労働時間を平成16年度の95%に削減するという目標を立て、管理部門による所定外労働の多い部門の指導や、社内報での周知等の取り組みを実施。
- ④地域における子育て支援のための取り組みとして実施している「子育て広場」を平成19年3月末までに県内の全地域で開催できるよう、スタッフ養成講座等を実施。



2007年認定事業主

株式会社DNPアイ・エム・エス

(現 株式会社DNPイメージングコム)

所在地/岡山市 業種/製造業

計画期間/平成17年4月1日～平成19年3月31日までの2年間

主な取組内容

- ①両立指標のうち「両立支援(休業)」「両立支援(勤務時間短縮等)」「環境づくり」
「人事労務管理」の各分野において、得点率が60%以上になるようにするという目標を立て、以下の対策を実施。
 - ・「妻出産時休暇」の付与日数の増加
 - ・育児休業の分割取得を可能とし、併せて休業期間も延長
 - ・育児休業者の職場復帰プログラムの導入
 - ・小学校1年生までの子を持つ労働者のための短時間勤務制度の導入 等
- ②所定外労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上に継続的に取り組むため、「時間的資源有効活用プロジェクト」を定期的に開催し、労働時間の正確な把握や年次有給休暇の取得状況の把握及び対策の検討等を実施。

*両立指標とは企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点し、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。「両立支援のひろば」でご覧いただけます。https://www.ryouritsu.jp/ryouritsushihyou/pages/about_ryouritsu_index



②2008年認定

2008年認定事業主

株式会社山陽新聞社

所在地／岡山市 業種／新聞業

計画期間／平成17年4月1日～平成20年3月31日までの3年間



主な取組内容

- ①男性の育児休業取得者1名以上、女性の取得率100%という目標を達成するために管理職を中心とした研修会を開催し、男女とも育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりについて周知・啓発を行った結果、計画期間中に男性の育児休業取得者が2名、出産した女性が全員育児休業を取得し、目標数値を達成することができた。
- ②小学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者に対する短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、所定外労働の免除制度を導入した。
- ③インターンシップの内容を、学生が自身の興味関心にあった取り組みを選択できるように見直し、より利用しやすい制度に改正した。

2008年認定事業主

株式会社メッセージ

所在地／岡山市 業種／社会福祉・介護事業

計画期間／平成17年4月1日～平成20年9月30日までの3年6か月間



主な取組内容

- ①子育て支援のための制度の新設・拡充として次のことを実施
 - ・子が3歳まで育児休業を可能とした
 - ・子が小学3年生まで育児短時間勤務を利用可能とした
 - ・子の看護休暇(5日)や配偶者出産休暇(5日)の有給化を行った
 - ・保育手当を拡充した
 - ・妊娠、出産、育児を理由とした退職者の再雇用制度を実施した
- ②子育てプロジェクトの実施
 - ・本社に子育て支援選任スタッフを配置した
 - ・全社員に子育て支援ガイドブックを配布した
 - ・管理者向けに研修会を実施した



③2009年認定

2009年認定事業主

カバヤ食品株式会社

所在地／岡山市 業種／製造業

計画期間／平成19年4月1日～平成21年3月31日までの2年間



主な取組内容

- ①男性の育児休業の取得促進措置として、5日間までの休業を有給とするよう規定を改正した結果、2名の男性社員が取得した。
- ②年次有給休暇は、心身のリフレッシュや自己啓発の機会を得ることなど質の高い労働を得るためにも必要であるととらえ、社内掲示板に部署ごとの取得状況を表示して、取得を促進した。
- ③多くの若年者に就業体験をしてもらうため、高等学校を含め幅広いところからインターンシップを受け入れることとした。

2009年認定事業主

株式会社アイデアス

所在地／玉野市 業種／専門・技術サービス業

計画期間／平成19年8月1日～平成21年7月31日までの2年間



主な取組内容

- ①労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件等や休業中の公的給付制度などをまとめた資料を作成して育児休業の取得促進を行ったところ、男性1名及び女性1名が育児休業を取得した。
- ②子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を社員に周知することにより、制度の利用促進を図った。
併せて制度が取得しやすい職場風土にすることを目的として管理職に研修を実施した。
- ③年次有給休暇の取得促進のための措置として、制度の説明や取得状況、使用効果などの周知を行って取得促進を図った。



2009年認定事業主

社会福祉法人 愛誠会

所在地／新見市 業種／福祉事業

計画期間／平成19年5月1日～平成21年4月30日までの2年間



主な取組内容

- ① パパプログラム(男性の育児参加の促進を目的としたプログラム)を推進するため、月1回の定期的な会議において、男性職員が積極的に育児に関わることが出来るように特別休暇や年次有給休暇の計画的取得を協議して職員に周知したところ、職員間の協力体制が整った。
その結果、男性職員1名の育児休業の取得が実現した。
- ② 育児に積極的に参加できるように子育てのための新しい休暇制度の検討を行い、「子のバースデイ休暇(有給)」を導入した。
- ③ より一層のパパプログラムを推進するため、ワークライフバランスにも目を向けて「ジョイフル休暇(3日連続の有給休暇)」を創設し、休暇制度の充実を図った。

④ 2010年認定

2010年認定事業主

セロリー株式会社

所在地／岡山市 業種／製造業

計画期間／平成19年9月1日～平成21年8月31日までの2年間



主な取組内容

- ① 子育て期の社員が利用できる制度を増やし、働き方を選べるようにするため、「所定外労働をさせない制度」を小学校就学前までの子を持つ社員を対象にし、また、看護休暇の半日取得や出産等を理由に退職した労働者を再雇用する「ウェルカムバック制度」を創設した。
- ② 育児休業の取得促進措置として、育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合には、1回5日以内は有給として規定を変更したところ、男性社員2名が育児休業を取得し、女性社員も100%取得することが出来た。
- ③ 家庭での時間を増やせるようノー残業デーを作り、月1回以上実施できる体制を確立するため、設定日に残業を行う場合には申請書を提出することとして実行できる体制とした。
- ④ インターンシップ等の就業体験機会の提供体制を整備し、提供回数を増加させるなど積極的に受入活動を実施した。



2010年認定事業主
財団法人操風会

所在地／岡山市 業種／医療業
計画期間／平成20年4月1日～平成22年9月30日までの2年6か月間



主な取組内容

- ①育児休業後の円滑な復職を図るため、育児休業中の職員への病院情報、広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に備えた上司との面接を実施した。
また、職員が育児・介護に関する両立支援制度について理解し、自ら両立のための計画を立てられるよう「仕事と出産・育児・家族の介護両立支援応援ガイドブック」を作成した。
- ②短時間正職員制度導入に向けて、看護部門での試行運用、運用における課題等を整理したうえで制度案を作成した。
- ③年次有給休暇の取得を促進するため、半日単位有給休暇制度を導入した。
また、年次有給休暇取得状況を把握するため年度別、部門別の実績データを整理した。

2010年認定事業主
株式会社岡山村田製作所

所在地／瀬戸内市 業種／製造業
計画期間／平成20年4月1日～平成22年10月31日までの2年7か月間



主な取組内容

- ①仕事と家庭の両立支援に関する意識醸成を促すために以下の取組を実施。
 - ・産休、育休制度に関する制度や手続きを記載した書類を対象従業員へ配布した。
 - ・育児・介護休業等に関する制度や改正内容についての説明会を育児休業取得予定者、役職者・監督者を対象に実施した。
 - ・実際の制度利用者の声を周知するため社内報に育児休業取得者のインタビュー記事を掲載した。
- ②育児休業取得者が職場復帰しやすい環境を整備するため、以下の取組を実施。
 - ・休業中の従業員と会社との連絡窓口を設置し、相談しやすい体制を整備した。
 - ・育児休業取得者の復職先が、原職でない場合は本人の希望に応じ、復職前に復職先の上司と相互理解のための面談を実施した。
- ③仕事と家庭の両立しやすい環境を整備するため、以下の制度改正を実施。
 - ・半日有給休暇の取得回数の上限を12回から20回に引き上げた。
 - ・子どもの看護休暇について半日単位での取得を可能とした。
 - ・配偶者出産休暇を3日から5日に増加した。
 - ・育児休業期間について、ならし保育等に対応できるよう「子が満1歳到達後、最初に迎える4月末日」又は「満1歳6ヶ月に到達する日」のいずれかのうち遅く到達する日を上限とした。



2010年認定事業主

国立大学法人 岡山大学

所在地／岡山市

業種／教育・学習支援業

計画期間／平成19年4月1日～平成22年3月31日までの3年間



主な取組内容

- ① 出産及び育児に関する制度の周知を図るため、ホームページに制度の説明や関連規程を掲載するとともに、広報用冊子「岡大パパの育児エッセイ集」を作成した。
- ② 育児休業者がスムーズに職場復帰できるよう育児休業期間中に広報誌の送付やメールにより情報提供を行った。
- ③ 学童保育施設の設置の必要性を把握するためのアンケートを実施、夏休み等小学校の長期休業期間について学童保育施設(かいのき児童クラブ)を開所したほか、大学入試センター試験日に勤務する職員のため、一時保育を実施した。
既設の乳幼児保育施設(なかよし園)について保育体制の見直しを行うなど、運営の充実を図るとともに、新たに病児・病後児保育施設(ますかっど病児保育ルーム)を開所した。
- ④ 年次有給休暇の取得促進を図るため、夏季一斉休業の実施や年次有給休暇の計画的な使用、夏季休暇を利用した連続休暇の取得について、夏季期間を迎える時期に文書により周知を行った。
- ⑤ 行動計画案の策定及びその進捗状況のチェックを行う理事の諮問機関として設立された次世代育成支援対策検討委員会をダイバーシティ推進本部の設立に伴いその組織の一つとして「次世代育成支援室」に改編し、全学的な理解と協力を得て行動計画の実施や育児と仕事の両立支援策の推進のための活動に取り組んでいる。

⑤2011年認定

2011年認定事業主

株式会社トマト銀行

所在地／岡山市

業種／金融業

計画期間／平成20年4月1日～平成23年3月31日までの3年間



主な取組内容

- ① 小学校就学前までの子を対象とする育児短時間勤務制度を導入し、取得者を年間平均1人以上とする目的をたて、社内周知等を行った結果、1年間に平均5人程度の利用者がでていた。
- ② 男性の育児休業者を年間平均1名以上とするため、男性に育児参加について周知を行うと伴に、出産・育児に関する諸制度についての周知を行った。また、男性に育児参加計画書の作成を促した結果、計画期間内に男性の育児休業取得者は3人となった。女性の育児休業取得率は100%であった。
- ③ 社内LANによる「人事ニュース」、社内研修により仕事と家庭の両立の必要性について啓発を行った。また、結婚、出産、育児休業取得に関する社内手続きや公的支援制度についてわかりやすくまとめた「結婚・育児のガイドブック」を作成した。



2011年認定事業主

岡山医療生活協同組合

所在地／岡山市

業種／医療業

計画期間／平成20年4月1日～平成23年3月31日までの3年間



主な取組内容

- ①計画期間内に男性社員の育児休業者1名以上という目標を達成するため、配偶者が出産する男性職員に制度の説明を行った結果、男性2名が育児休業を取得した。また、代替要員の確保や運営体制の整備等の育児休業を取得しやすくする取組を行い、女性の取得率も96.4%となった。
- ②小学校就学前の子を養育する職員が、病児保育や24時間保育を利用した際の費用を助成する制度を創設した。
- ③年次有給休暇の取得促進のために、新任職責者研修において、年次有給休暇関係法令の研修を行った。また、職場ごとの年次有給休暇の取得率を把握し、幹部及び労働組合が参加する経営会議において報告している。
- ④地域の子ども達に病院を開放し、「親子健康まつり」、「子ども病院探検隊」の開催、子育てサポーター養成講座等地域の子育て支援に積極的に取り組んだ。

⑥2012年認定

2012・09年認定事業主

アイデア株式会社

所在地／玉野市

業種／専門・技術サービス業

計画期間／平成22年4月1日～平成24年3月31日までの2年間



主な取組内容

- ①子が生まれる際の父親の休暇・育児休業の取得促進のために、妻が妊娠中の男性労働者に育児休業等の両立支援の制度、育児休業給付、出産一時金、扶養控除(異動)申告書の提出等に関する資料を個別に配布した。
- ②社内報に両立支援に関する制度紹介、制度の利用状況、育児参加の体験等を掲載した。
- ③小学校就学の始期までの子を養育する男女労働者にアンケートを実施し、社内の両立支援制度に関するニーズを調査し、育児・介護休業等の制度の拡充を検討した。



2012年認定事業主

玉野エンジニアリング株式会社

所在地／玉野市

業種／船舶・機械等設計業

計画期間／平成22年9月1日～平成24年8月31日までの2年間



主な取組内容

- ①育児休業制度等の仕事と子育て両立についての制度について、管理職対象の研修会を開催し、制度の周知を図った。
- ②育児休業制度等の子育てに利用できる制度についてわかりやすい労働者向けのパンフレットを作成した。
- ③子どもが生まれた男性社員に、個別に各制度について説明し、育児休業の積極的取得を促した。
- ④所定外労働の削減のために月2回の「ノー残業デー」を設けた。実施に当たってはポスターの掲示、定時退社を促す社内放送を行うなど積極的に周知した。
- ⑤高校生の職場体験学習を積極的に受け入れることとし、部長会議において、受け入れ部門にその旨を指示した。

2012年認定事業主

株式会社自然共生

所在地／岡山市

業種／エステティック業

計画期間／平成22年9月1日～平成24年8月31日までの2年間



主な取組内容

- ①計画期間内に男性の育児休業取得者1名以上、女性の育児休業取得率70%以上という目標をたて、休業しやすいように業務の引き継ぎを早めに行う等の配慮を行った結果、男女とも育児休業取得率は100%となった。
- ②保育所への送迎がしやすいように、育児短時間勤務の始業時刻を通常の始業時刻よりも前に設定し、通常の始業時刻前でもできる業務を洗い出し、育児短時間勤務が実施できる体制を整備した。
- ③子どもが生まれた男性社員に、個別に各制度について説明し、育児休業の積極的取得を促した。
- ④所定外労働の削減のために月1回の「ノー残業デー」を設けた。実施に当たっては、ノー残業デーを社内行事予定表に掲載し、社内に周知した。実施結果を幹部会議において発表し、確実な達成を指示している。
- ⑤月に1回、17時以降に時間単位の年次有給休暇の取得を促す「アフター5休暇」及び誕生日、結婚記念日に年次有給休暇の取得を積極的に取得する「アニバーサリー休暇」を導入し、社内報で周知を行った。



⑦2013年認定

2013年認定事業主 社会医療法人清風会

所在地／津山市 業種／医療業
計画期間／平成22年12月1日～平成24年11月30日までの2年間



主な取組内容

- ①妊娠、出産、育児等に関する制度を周知するため、わかりやすい資料を作成し、職員研修において説明を行った。また、管理職についても、制度の内容及び利用促進について説明した。併せて、妊娠中の労働者に育児休業等の制度を個別に説明をした。
- ②心身のリフレッシュ、家族への慰労、自己啓発のため1年間に5日間のリフレッシュ休暇を導入し、労働者のワークライフバランス対策に取り組んだ。
- ③小学校就学前までの子を対象とした事業所内保育施設を設置し、仕事と育児の両立を支援している。
- ④職場のイベント等を開催する場合には託児を実施し、職員が参加しやすいよう配慮している。

⑧2015年認定

2015年認定事業主 株式会社クロスカンパニー

所在地／岡山市 業種／小売業
計画期間／平成23年12月1日～平成26年11月30日までの3年間



主な取組内容

- ①男性の育児休業取得を目指し制度の案内と職場の雰囲気づくりの周知・啓発を行った結果、1名が育児休業を取得した。
- ②子育てを行う労働者への配慮として、社宅基準にファミリー物件の家賃基準を追加。また、勤続3年以上の正社員を対象として月に一度、子が10歳になるまで取得できる「キッズ休暇」を設けた。
- ③短時間正社員制度の定着を目指し、既婚者や子どもがいる人については6時間・4時間での採用を実施しており、平成26年10月31日時点で、短時間正社員が244名在籍している。
また、子育て支援のための制度を拡充し、13歳未満の子を養育する正社員は、1日の所定労働時間を6時間とする短縮勤務を可能とし、10歳未満の子を養育する正社員は、1日の所定労働時間を4時間とする短縮勤務を可能とした。



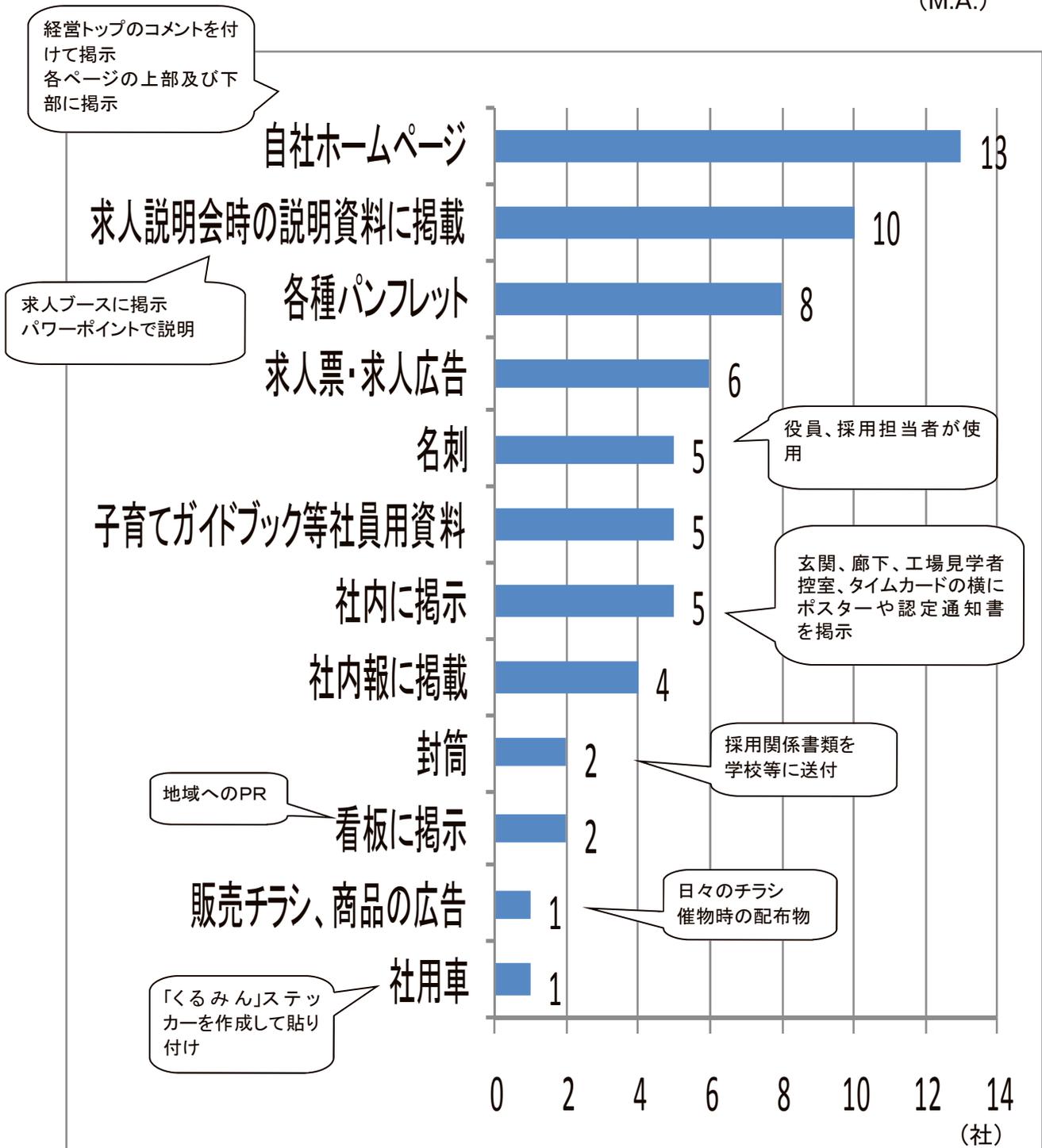
(2) くるみんの活用状況

18～26ページでご紹介した企業の皆様に「くるみん」マークの活用状況とメリットとして実感していることをお聞きしました。

① くるみんはこんなところで活用されています!

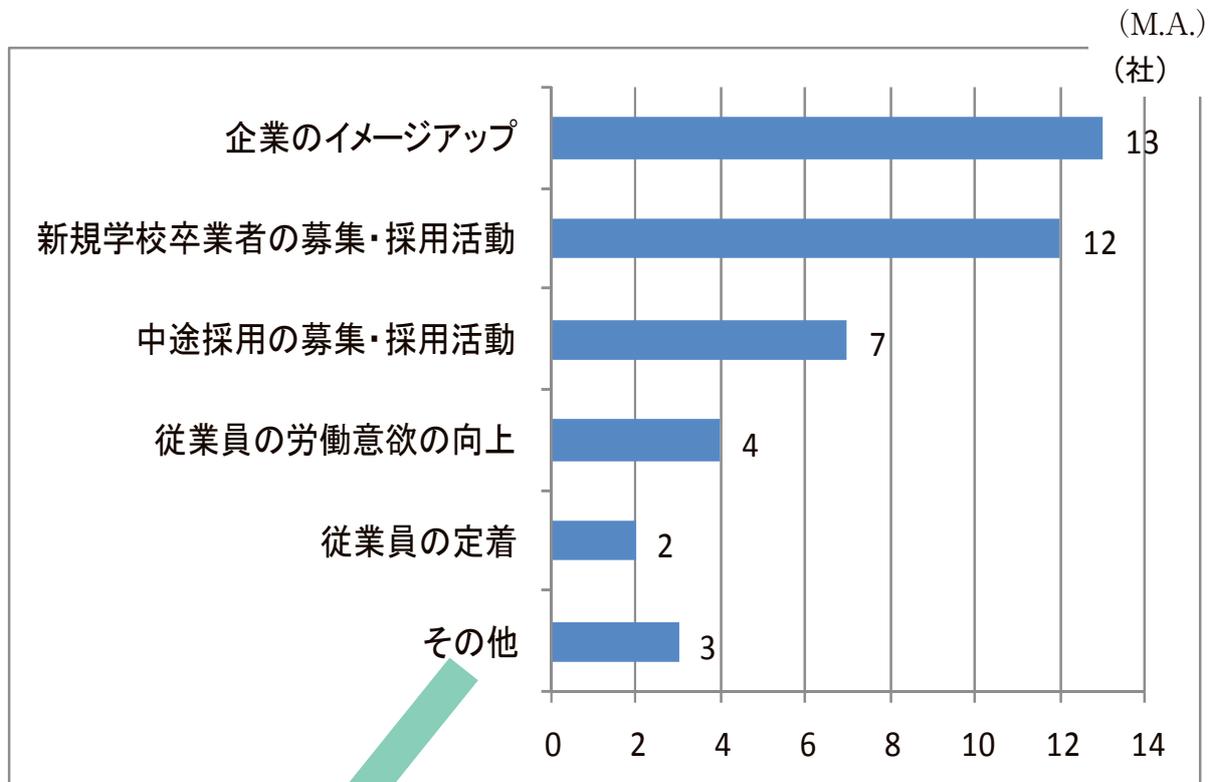
最も多かったのが、ホームページへの掲載13社、次いで求人説明会時の説明資料への掲載10社でした。

(M.A.)



②くるみん認定のメリットをこんなところで実感しています!

一番多かったのが、企業のイメージアップ13社、次いで新規学校卒業者の募集・採用活動12社、中途採用の募集・採用活動7社、従業員の労働意欲の向上4社、従業員の定着2社でした。



「その他」の内容

- 経営と社会を両立していくために必要であり、永続的な経営を目指すために関心をもって行動すれば好循環になる予定。積極的に復帰者への仕組みを変えていきます。
- 学生向け説明会などで女子学生からくるみんを持っているかなど聞かれることがある。
- 一般の方よりも、学生のほうが反応を示してくれることが多い。



③次世代育成支援対策を進めるに当たって、こんなところを工夫・尽力しました!

○卸売業、小売業

- 残業や年次有給休暇の取組項目もあったので、毎年声掛けをし、目標を達成するようにした。結果、働き方の改善につながった。また社内報で男性も育休が取れることを周知している。

○生活関連サービス業、娯楽業

- 100年企業を目指すためには行動を起こさなければならないことと、決めたことを取り組むことは必須ではないが、企業価値の向上にもつながるため全社員にきちんと教育訓練をし、既存の概念を打ち破る発想で熱心に活動をつづけ、企業を大きく変えます。10年後が楽しみです。

○教育、学習支援業

- 育児休業・介護休業等を取得しやすくするために職員就業規則の改正(育児参加休暇、子の看護休暇等の要件拡大)
- 「交流サロン」「キャリアカフェ」「育Men's club」「Family Meeting」等の行事を開催し、意識の啓発活動を行っている。

○医療、福祉業

- 男性の育休取得推進のための広報
- 男性職員の育休取得の認知度向上
- 女性の多い組織なので母性保護の点で以前から生理休暇を有給扱い。ほとんどの対象者が毎月取得している。その上にこの2~3年は年次有給休暇取得率の向上も目指しており一定の成果あり。
- 女性の育児休業取得率はほぼ100% (入職1年以内の出産の方もあり)。男性の場合、育児休業・看護休暇を実際は取得していますが、年次有給休暇等を使っているため表に出てこないことが多い。
- 託児施設もあり、ワーク・ライフ・バランスに力を入れている。学校行事に参加できるよう配慮し、家族のためにバースデー休暇やパパプログラム、ジョイフル休暇として3日連続の休暇など、休暇の促進を促している。



3 「一般事業主行動計画」策定のポイント

一般事業主行動計画とは…企業が、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備や働き方の見直しに取り組むにあたって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策とその実施時期を定めて策定する計画です。

1 一般事業主行動計画を策定しましょう

「行動計画策定指針」(32ページ参照)に基づき、自社の現状や従業員のニーズを踏まえて、行動計画を策定しましょう。

計画期間は2年～5年が望ましいものです。

目標を達成するために、いつ、どのようなことを実施するかを定めます。

目標の数はいくつでもかまいません。達成可能な目標を定めましょう。

平成〇〇年〇〇月〇〇日

行 動 計 画(例)

〇 〇 〇 〇 株式会社

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成〇〇年〇〇月〇〇日～平成〇〇年〇〇月〇〇日までの〇年間
2. 内 容

目標1:妊娠、出産、育児等に関する産前産後休業や育児休業などの支援制度についての資料を作成し、社員に周知する。

<対策>

- 平成〇年〇月～ 妊娠、出産、育児等に関する産前産後休業や育児休業などの制度についての情報を収集し、資料を作成する。
- 平成〇年〇月～ 社員に作成した資料を配布する。

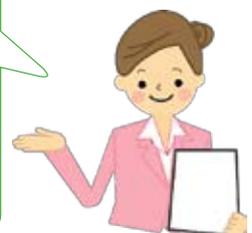
目標2:平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

<対策>

- 平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始。
- 平成〇年〇月～ ノー残業デーの実施。

行動計画の策定のヒントがあります!

- 厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」中の「**両立支援のひろば**」で多くの企業が行動計画を発表しています。業種、規模、所在地等によって企業検索ができます。**行動計画の策定提案機能もあります。** <http://www.youritsu.jp/>
- 厚生労働省ホームページ内にも、会社の状況に応じた様々な「モデル行動計画」を掲載しています。<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



2

行動計画策定の届出

行動計画を策定したことを岡山労働局雇用均等室に届け出ましょう

厚生労働省ホームページや岡山労働局ホームページからダウンロードすることができます。届出方法は持参でも郵送でもけっこうです。

※行動計画そのものを提出する必要はありません。

3

行動計画の公表と従業員への周知

行動計画を一般に公表しましょう

<行動計画の公表の方法>

- (1) インターネットの利用 自社のホームページや「両立支援のひろば」への掲載
- (2) 都道府県、市区町村の広報誌への掲載など

行動計画を従業員に周知しましょう

<行動計画の周知の方法>

- (1) 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- (2) 従業員への配布
- (3) 電子メールを利用して送信 など



4

行動計画を実行しましょう

行動計画を実行しましょう

各企業において、行動計画の目標を達成するための対策の実施に取り組んでください。

子育てサポートの取組を行うに当たって、「**両立支援等助成金**」などの各種助成金の活用もご検討ください。

5

「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」を取得しましょう

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより「子育てサポート企業」として労働局長の認定(くるみん認定及びプラチナくるみん認定)を受けることができます。**認定基準は33ページをご覧ください。**

■認定のメリット 優秀な人材の確保・定着、企業のイメージアップ

「くるみん」「プラチナくるみん」マークを求人広告、商品、広告などに付けて、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、優秀な人材の確保や、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上が期待できます。

岡山県内企業の皆様が実感しているメリットは、28ページをご覧ください。



行動計画策定指針の内容

行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるようにするため、出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる女性の活躍推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

2. その他の次世代育成支援対策

○対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか



改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし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人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 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。 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。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.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。</p> 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。 次の①～③のいずれ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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 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 <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 法およ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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 5. 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 8. 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 9. 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 11. 改正くるみん認定基準9. と同一。

一般事業主行動計画の策定については、専門の指導員がアドバイスを行っていますので、お気軽にご相談ください。

岡山労働局雇用均等室

〒700-8611

岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎3階

TEL 086-224-7639

FAX 086-224-7693

岡山労働局ホームページ

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

