

沖縄労働局発表
 平成26年6月18日

担 当	沖縄労働局 雇用均等室長	松永涼子
	地方育児・介護 休業指導官	江畑 泉
電話		(098) 868-4380

「沖縄電力 株式会社」を「子育てサポート企業」に認定！
 — 男性の育児休業 3年間に6名取得 6月25日(水)「認定授与式」 —

沖縄労働局(局長 谷直樹)は、「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という)」に基づき「子育てサポート企業」として、沖縄電力株式会社を認定しました。(取り組み内容は資料1)

これにより沖縄県内の認定企業は11社になりました(資料2)。6月25日に開催される「改正男女雇用機会均等法等説明会」において、認定授与式を執り行うこととしています。

1 認定企業について(子育てサポート企業「くるみん」認定)

■平成26年第1号認定企業「沖縄電力株式会社」

(本社所在地:浦添市 労働者数:約1,600人)

【認定のポイント】

- ひと目でわかる両立支援制度一覧リーフレットの作成、周知。
- 子が小学校1年生の年度末まで利用可能な育児短時間勤務制度等、育児・介護休業法を上回る仕事と育児の両立支援制度を拡充。
- ベビーシッター、保育園、学童保育等、育児サービス施設の利用費補助を実施。
- 時間外労働削減、休暇取得促進の取組実施。
- 計画期間中の女性の育児休業取得率130.9%、男性6名が育児休業を取得するなど、9つの認定基準を満たしました。



次世代認定マーク
 (愛称:くるみん)

2 「認定授与式」の実施について

■「認定授与式」を下記のとおり行います。(資料3)

- 1 日時 : 平成26年6月25日(水) 午後 2時～
- 2 場所 : 沖縄県立博物館・美術館 講堂 (那覇市おもろまち3-1-1)
- 3 内容 : 認定通知書、次世代認定マーク授与 等

3 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況について(平成26年5月末現在)

次世代法により、101人以上の従業員を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、労働局へ届け出るとともに、その内容を公表し、従業員へ周知することが義務付けられています。

法改正により次世代法の有効期限が10年間延長され、平成37年3月31日まで、引き続き取り組んでいただくこととなりました。

■ 平成26年5月末の「一般事業主行動計画」届出状況は下記のとおりです。

301人以上の企業は95.0%、101～300人の企業は95.1%企業が届け出ています。

企業規模 (常用雇用労働者数)	届出企業数	企業数 (雇用均等室把握)	届出率
301人以上	95社	100社	95.0%
101人以上300人以下	255社	268社	95.1%
100人以下	218社	—	—
合計	568社	—	—

* 次世代法に基づく認定とは

次世代法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」とは、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての計画期間、目標、目標達成のための対策を定めるものです。(次世代法:参考1)

現行法では、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと認定を受けることができます。平成27年4月1日施行の改正法では、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定(特例認定)制度が創設されます。(認定基準:参考2、改正法について:参考3)

* 認定のメリットは

「子育てサポート企業」として「くるみん」認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を自社の商品、名刺、広告、求人広告などにつけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待されます。また、建物等の割増償却を受けられる税制上の優遇措置(くるみん税制)を受けることができます。

◆ くるみん税制について ◆

平成27年3月31日までにくるみん認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物及びその付属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

添付資料

資料1 : 「認定企業の取り組み 沖縄電力株式会社」

資料2 : 「沖縄労働局における次世代法に基づく認定企業名簿」

資料3 : 「改正男女雇用機会均等法等説明会ご案内」

参考1 : 「次世代育成支援対策推進法(抄)」

参考2 : 「認定基準」

参考3 : 「次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます！」

認定企業の取り組み沖縄電力株式会社

(所在地 浦添市、労働者数 約1,600人)

行動計画期間 : 平成23年4月1日 ~ 平成26年3月31日

【 目標 】

1. 両立支援制度にかかる社内制度運用の充実を図る
2. 時間外労働の削減に向けた取組を実施する
3. 夏季休暇、連続休暇などの休暇取得を促進する。

【 目標の達成状況 】

- ◇ 結婚・出産・職場復帰までの社内制度の手続き一覧を、一目で見てわかるようにリーフレットを作成し、全社員に対しEメール等で周知
- ◇ 時間外労働の削減に向け、幹部会等会議での情報共有・意識啓発及び、適正な労働時間管理の徹底について全社員に周知
- ◇ 休暇取得計画表の活用促進やパンフレット作成、社内周知により、年次有給休暇、夏季休暇、連続休暇の取得促進を実施

【その他の認定基準の達成状況】

- ◇ 小学校1年生の年度末に達するまでの子を養育する従業員が利用できる育児のための短時間勤務制度の導入
- ◇ 育児に要する費用(ベビーシッター、保育園、幼稚園、学童保育等の育児サービス、育児施設利用費)の費用補助。
- ◇ 計画期間中(平成23年4月1日~平成26年3月31日)の女性の育児休業取得率130.9%、男性6名利用

基準適合一般事業主認定企業名一覧(沖縄)

平成26年6月9日現在

沖縄労働局における

認定件数 14件

認定企業数 11件

公表企業数 11件



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

	企業名	業種	所在地	認定年	認定回数
1	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	那覇市	平成19年	1回目
2	琉球ジャスコ株式会社(現在:イオン琉球株式会社)	卸小売業	南風原町	平成19年	1回目
3	株式会社琉球新報社	情報通信業	那覇市	平成20年	1回目
4	医療法人友愛会	医療福祉業	豊見城市	平成21年	1回目
5	社会福祉法人まつみ福祉会	医療福祉業	豊見城市	平成22年	1回目
6	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	那覇市	平成22年	2回目
7	オリックス・コールセンター株式会社	情報通信業	那覇市	平成23年	1回目
8	株式会社りゅうせき	卸小売業	浦添市	平成24年	1回目
9	トランスコスモス シー・アール・エム株式会社	情報通信業	沖縄市	平成24年	1回目
10	社会福祉法人まつみ福祉会	医療福祉業	豊見城市	平成25年	2回目
11	株式会社國場組	建設業	那覇市	平成25年	1回目
12	株式会社琉薬	卸小売業	浦添市	平成25年	1回目
13	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	那覇市	平成25年	3回目
14	沖縄電力株式会社	電気事業	浦添市	平成26年	1回目

事業主の皆様へ

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、「子育てサポート企業」認定(基準適合一般事業主認定)を目指しましょう!



✿平成25年「子育てサポート企業」認定式✿

株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング

平成25年12月24日

「子育てサポート企業」認定とは、仕事と子育ての両立支援に関する自社の目標(一般事業主行動計画)を達成するとともに男性の育児休業取得など、一定の要件を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を使用することができる制度です。

自社の商品、求人広告などに「くるみん」を掲示し子育てサポート企業であることを広くアピールできるほか、税制の優遇を受けることができます。

照会先: 沖縄労働局雇用均等室

電話: 098-868-4380

改正男女雇用機会均等法等説明会 ご案内

雇用の分野における女性の活躍促進を一層推進するため、本年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行され、間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底、コース等別雇用管理についての指針の制定が定められました。

また、少子化の急激な進行の中、「次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」は本年4月に公布されました。

沖縄労働局では、県内企業の事業主及び人事労務担当者等に対し、改正「男女雇用機会均等法施行規則」、仕事と家庭の両立支援に関する施策等の説明等を行うことを目的として説明会を開催します。

と き

平成26年6月25日(水) 14時～16時

ところ

沖縄県立博物館・美術館 講堂（那覇市おもろまち3丁目1番1号）

◆ 主 催

沖縄労働局、沖縄県

◆ 対 象

事業主、人事労務担当者、労働者 等
(定員200名)

●【講演】

女性の活躍促進と安心して働くことのできる環境整備について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課長

中井 雅之

- ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援等助成金等について
沖縄労働局雇用均等室

【申し込み・問い合わせ先】

沖縄労働局 雇用均等室

TEL 098-868-4380、FAX 098-869-7914

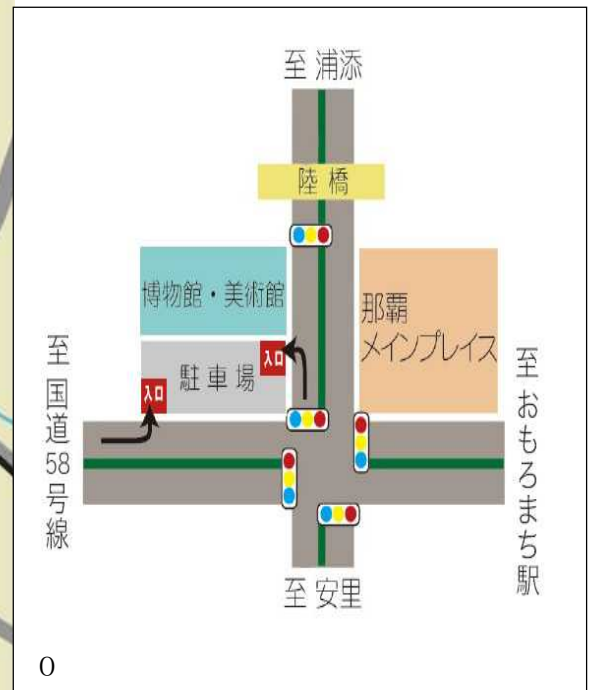
「改正男女雇用機会均等法等説明会」参加申込書

6月23日(月)までに FAX または電話によりご連絡下さい。

※ 入場無料です。(定員になり次第締め切らせて頂きますのでご了承ください。)

申 込 書	企業・団体名	所在地	
		TEL	FAX
	参加者名	役職等	備考

「改正男女雇用機会均等法説明会」会場 ご案内



※ ご来場の際は、駐車場に限りがございますので、できるだけバスやモノレールをご利用いただきますようお願いいたします。

路線バス

おもろまち駅前下車(琉球バス、沖縄バス、那覇交通)

バス

那覇空港発 99 番線 おもろまち 3 丁目バス停下車 徒歩 5 分

那覇空港発 120 番線 上之屋バス停下車 徒歩 10 分

市内線 3・7・10 番線 県立博物館前バス停下車

市内線 6 番線 那覇メインプレイス東口バス停下車 徒歩 5 分

市外線 バイパス経由 おもろまち駅前バス停下車 徒歩 10 分

おもろまち行 おもろまち 1 丁目バス停下車 徒歩 3 分

沖縄都市モノレール

ゆいレール おもろまち駅下車 徒歩 10 分

中北部から

空港線及びおもろまち行各社バスで交通広場下車徒歩5分

南部から

バスターミナルから沖縄モノレール乗り換えおもろまち下車徒歩 10 分

空港から

沖縄モノレールおもろまち下車徒歩 10 分、タクシーで、博物館・美術館まで、約 30 分

駐車場 一般駐車場(普通乗用車)140 台(うち障害者用4台)

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)(抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「広告等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

認定基準

- 1 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行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】

ただし、当該計画期間においてその雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
 - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育す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こと。
 - ③ 当該計画の開始3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いれば足りること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】

ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が70%以上であれば足りること。

- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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。

※1「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」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までに措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

※2「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

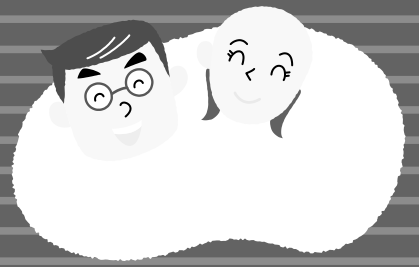
- ・フレックスタイム制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
 - 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 その他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
- 9 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。

ÍHE-R§ of* O U

å Õ ^ • z

ýhsÝ MSUÑf ^•‡b ,



yÍHE-R§ of* OçŽ<@ÍHEO⁻qMOξt,nX å wBα\$~-h\$s Êt
“z“Äq -oU†qpV”•; ¥wT<sU° S ^‡`hUz r<UH•Tt\‡•z
-R^•” ¥›Ët~³`zFî^d”\qUŽApb{
y\whŠzÍHE-R§ ofwËs”* ~§=›\$”ÍHEOU~Y^•‡`h{y
yÍHEOw°0z~YwÙ iÄzªæÔtmMoxzŽ<wqS“pb{

~YwÙ iÄ

Ù iÄ^ Oow ®8vw Õ
ç R å D Ôªæ£

yOow ®8vU R å D Ô†p
a O^•‡`h{
y\whŠz¼VmnVzÍHEOt,nVzÑ
‡ w“Äq -ow†qwhŠw°`ÄÄ
æ^-hçŽ<@æ^-h⁻qMOξ>f `z
N“î]Ñ‡Át§Z>æloMhiXžAUK
“‡bçHÀ»: Žíw'ÀtSMox
[iz Ž<w'ÀtSMoxR—[i£

Ù iÄ_ ýhsÝ ç>«Ý £MSwÑf
ç R å D Ôªæ£

yqæOpxzæ^-h>f ~§Z`z° wAE>~
hbqz°\Ñ‡G wÝ çX”^æÝ £>!Z”\
qUpV‡b{ sw~Ypxz\wX”ªæÝ iZ
hªAwOjz>tÍHE-R§ ofwiªÝ-U ‘
s'Àt0b”ýhsÝ ç>«Ý £MSUÑ/ ^•‡b{
y>«Ý >!ZhÔùæ^-hwf ~§ZtE~“z
ÍHE-R§ ofwiªÝ>~“oMhiX\qt
s“‡b{

