

担当 静岡労働局 雇用均等室
室 長 内藤眞紀子
地方育児介護対策指導官 福島 陽子
電話 054-252-5310

静岡労働局発表
平成24年10月29日

次世代法に基づき新たに9社を認定しました！！ ～子育てサポート企業に認定マーク「くるみん」を付与しています～

静岡労働局（局長 麻田千穂子）では、平成24年4月以降、「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）に基づき、新たに9社を認定（2回目の認定を含む。）しました。これにより、静岡県内の認定企業は22社となりました。

厚生労働省では、次世代法に基づき、一般事業主行動計画（以下、「行動計画」）を策定・実施し、一定の要件を満たす企業を、「子育てサポート企業」として認定しています。

認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告や商品、求人広告などに表示し、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、優秀な労働者の採用・定着、やる気の向上が期待できます。

静岡労働局では、引き続き企業の認定取得に向けての周知・啓発、事業所訪問等によるアドバイスをを行うなど積極的に支援を行ってまいります。

○平成24年4月～9月に認定された企業名（認定日順）

- ・株式会社静岡銀行（静岡市）（2回目）
- ・株式会社天野回漕店（静岡市）
- ・株式会社遠鉄百貨店（浜松市）
- ・ヤマハモーターエンジニアリング株式会社（磐田市）
- ・三井・デュポンフロロケミカル株式会社（静岡市）
- ・株式会社イー・ケア（沼津市）
- ・FDK株式会社（湖西市）
- ・静岡鉄道株式会社（静岡市）（2回目）
- ・ジヤトコ株式会社（富士市）（2回目）



認定マーク「くるみん」

認定は、「行動計画」を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その「行動計画」ごとに受けることができます。

○認定企業の主な取組内容

【(株)静岡銀行の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成19年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 育児休業制度について、対象となる子の年齢を1歳から2歳までに拡大する等法を上回る内容としたほか、職場復帰に向け休業者へのサポート体制を充実させた。
- ② 静岡ガス(株)、静岡鉄道(株)と3社共同で、小学校就学前の子供を持つ従業員を対象とした事業所内保育施設「森のほいくえん」を設置。

【(株)天野回漕店の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成20年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 社内報や社内イントラを活用した育児休業を取得した者の体験談の掲載や、各種制度について資料を作成し周知。
- ② 所定外労働の削減のため、「定時退社」を経営方針に掲げている。月2回以上の「早帰り日」を設定し、ポスターなどにより周知。
- ③ 成長祝い金制度の導入や、高校生、大学生のインターンシップを実施。

【(株)遠鉄百貨店の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成22年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 育児のための短時間勤務制度の対象を、子が小学校3年生まで取得できることとした。
- ② 子の看護休暇取得の対象を、子が小学校6年生まで対象とした。
- ③ 年次有給休暇制度の取得の促進のため説明会を実施し、通達などによる継続的周知を図った。

【ヤマハモーターエンジニアリング(株)の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成21年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関する諸規定をイントラネットで周知するとともに、産業医による健康相談を実施した。
- ② 小学校入学までの子供を持つ従業員が利用できる短時間勤務制度及び所定外労働免除の制度を導入し、利用者のヒアリングの実施により更なるニーズを把握した。
- ③ 所定外労働の削減のため、ノー残業デーの実施及び連続休暇、リフレッシュ休暇等を促進し有給休暇の取得促進を図った。

【三井・デュポンフロロケミカル(株)の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成22年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 社内WEBや、管理職研修を活用し、「行動計画」内容や育児休業制度を周知し、男女ともに育児休業を取得しやすい環境を整備した。
- ② 育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度を小学校4年生の始期まで取得可能とした。
- ③ 年次有給休暇の取得促進のため、年間5日までの時間単位の取得や、「ゆとりの日」の設定により飛び石連休を活用した取得を図った。

【(株)イー・ケアの主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成22年6月21日～平成24年6月20日

2 主な取組内容

- ① 小学校就学前の子を持つ職員が利用できる勤務時間短縮等の措置を導入した。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員が利用できる所定外労働の免除の制度を導入した。
- ③ 仕事と家庭の両立支援のため、育児休業期間延長等の柔軟な対応を行った。

【FDK(株)の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成22年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 幹部社員会議において育児休業制度の説明を実施、また制度の利用を図るためイントラネットの充実を図った。
- ② 産休前から職場復帰までのフロー図を作成し、復職一ヶ月前の面談によりスムーズな職場復帰を図った。
- ③ 短時間勤務制度と所定外労働の免除制度を、小学3年生まで拡充し、周知を図った。

【静岡鉄道(株)の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成22年8月1日～平成24年7月31日

2 主な取組内容

- ① 育児休業取得促進のため、保存休暇（有給）の残日数を当てることができる仕組みとした。
- ② 育児休業者の支援プログラムや制度について説明冊子を作成し、社内周知を図った。
- ③ 静岡ガス（株）、（株）静岡銀行と3社共同で、小学校就学前の子供を持つ従業員を対象とした事業所内保育施設「森のほいくえん」を設置。

【ジヤトコ(株)の主な取組内容】

1 一般事業主行動計画期間

平成21年4月1日～平成24年3月31日

2 主な取組内容

- ① 短時間勤務制度を子が小学6年生年度末まで利用可能とし、また看護のための休暇を半日単位で、小学6年生年度末まで取得可能とした。
- ② 両立支援制度を利用しやすい環境づくりのため、検討委員会を開催し、制度の拡充を検討するとともにイントラネットの活用を図った。
- ③ 所定外労働の削減のため、時間外労働の上限を引き下げたり、リフレッシュ休暇、記念日休暇の取得を促進した。

資料1 県内の認定企業一覧

資料2 次世代法に基づく認定基準

参考1 リーフレット「パパの育児休業を応援します」

県内の認定企業一覧

企業名		本社所在地
2007年		
1	(株)静岡銀行	静岡市
2	ヤマハ発動機(株)	磐田市
3	ヤマハモーターパワープロダクツ(株)	掛川市
4	遠鉄システムサービス(株)	浜松市
2008年		
5	静岡県労働金庫	静岡市
6	ヤマハ(株)	浜松市
2009年		
7	ジヤトコ(株)	富士市
8	(株)清水銀行	静岡市
2010年		
9	静清信用金庫	静岡市
10	国立大学法人静岡大学	静岡市
11	静岡鉄道(株)	静岡市
12	生活協同組合コープしずおか	静岡市
2011年		
13	スズキ(株)	浜松市
14	三島信用金庫	三島市
15	(株)駿河生産プラットフォーム	静岡市
16	静岡ガス(株)	静岡市

○静岡労働局のHPでは、認定企業が実際に策定・実施した行動計画を見ることができます。

<http://www.shizuokarodokyoku.go.jp/kintou/ninteikigyou.html>

○全国の認定企業の取組の内容は、「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)から確認できます。「両立支援のひろば」では、各社の一般事業主行動計画が閲覧できるほか、企業が両立支援に関する自社の取組状況をチェックする両立診断サイト、事業主及び労働者向けのお役立ち情報などがご覧になれます。

〔次世代法に基づく認定基準〕

- 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の特例】
 当該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ない中小事業主は、次のいずれかに該当すれば基準を満たします。
 - 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 当該計画の開始前3年以内の期間において、育児休業等を取得した男性労働者がいること。
- 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の特例】
 計画期間内の女性の育児休業取得率が70%未満である場合は、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、女性の育児休業取得率が70%以上であれば基準を満たします。
- 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。

※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。