

「ヤッピー」は山形労働局のイメージキャラクターです。



報道発表資料

山形労働局 —YAMAGATA LABOUR BUREAU—

山形労働局発表
平成25年10月2日(水)

担	山形労働局雇用均等室
	室長 宮村 雅江
	室長補佐 池田 史子
当	電話 023-624-8228

平成25年度均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門山形労働局長優良賞受賞企業を決定！ “表彰式を10月9日(水)に山形労働局にて開催!!”

山形労働局(局長 すなが としろう 須永 敏良)では、平成25年度「均等・両立推進企業表彰」—ファミリー・フレンドリー企業部門—山形労働局長優良賞受賞企業を下記のとおり決定しました。

受賞企業 **株式会社山形富士**(代表者:取締役社長 へんみ まさみつ 逸見 正光 所在地:寒河江市)

「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門は、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範ともいふべき取組を推進している企業を表彰する制度で、表彰によりその取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを狙いとしています。平成11年度から毎年実施しており、管内では2年ぶりの受賞となります。

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」表彰式

< 日 程 >

日 時 平成25年10月9日(水) 10時30分~

場 所 山形労働局 大会議室(山形市香澄町3丁目2-1 山交ビル3階)

< 内 容 >

山形労働局長から株式会社山形富士に対し山形労働局長優良賞の表彰状及び副賞を授与します。

<添付資料>

- 1 株式会社山形富士の取り組み状況
- 2 「均等・両立推進企業表彰」について
- 3 「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧
- 4 育児・介護休業法の概要

均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門 山形労働局長優良賞

株式会社山形富士

(取材担当者：取締役社長 逸見 正光 TEL 0237-86-2851)

代表者	取締役社長 逸見 正光
事業内容	電子部品製造業
労働者数	173名(男性86名 女性87名)
所在地	寒河江市中央工業団地36

**期間雇用者を含むすべての男女従業員が仕事と家庭を両立できる様々な制度を持ち、
多様で柔軟な働き方を従業員が選択でき、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進**

1 法を上回る制度の導入や柔軟な働き方が可能となる制度の整備

(1) 育児休業制度

- ◇制度 期間雇用者の取得要件を法定より拡大し、運用上、期間雇用者の取得が可能
- ◇利用状況 過去3年間に男性1名(40日間)、女性4名(出産者5名中4名(2名が期間雇用者))が取得

(2) 介護休業制度

- ◇制度 期間雇用者の取得要件を法定より拡大
法で定める対象家族以外の取得可

(3) 勤務時間短縮等の措置

- ◇育児のための制度
子が小学校就学前まで取得が可能な短時間勤務制度に加え、時差出勤制度も導入
- ◇介護のための制度
従業員のニーズに合わせ、短時間勤務制度、時差出勤制度、所定外労働の免除(法に定める対象家族以外の取得可、所定外労働の免除は利用期間の制限なし)の複数の制度から選択利用が可能

(4) その他の制度

- ◇子の看護休暇制度(半日単位の取得可)、配偶者出産休暇(1日間、有給)、ノ残業デー

2 社内環境整備

◇管理職及び従業員に対する制度等の周知

自社の育児・介護休業制度等に関する資料を作成し、管理職に対し個別に説明を行うとともに、育児休業給付金、市町村の子育て支援情報等と併せてファイルを従業員食堂に備え付け、従業員がいつでも閲覧できるようにする等、制度の取得について周知・啓発を図っている。

◇代替要員の確保等

出産予定者が産前休業取得前から代替要員を雇用する等、業務の引継ぎをスムーズに行い、安心して休業が取得できるよう配慮している。

また、作業ごとにスキル管理表を作成し、それに基づき1人しかできない作業をなくすよう教育訓練を実施し、休業者が出た場合にはスキルのある他の者を配置できるようにする等、休業等が取得しやすい職場体制を整えている。

◇職場復帰のための教育訓練の実施

育児休業から職場復帰するに当たっては、作業工程の思い出トレーニングを実施し、休業者が円滑に職場復帰できるようにしている。

「均等・両立推進企業表彰」について

「均等・両立推進企業表彰」は、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業に対する表彰制度です。

なお、本表彰は、平成11年度から実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を統合し、平成19年度から新しい表彰制度として公募により実施しています。

【表彰の種類】

(1) 均等・両立推進企業表彰

◆ 厚生労働大臣最優良賞

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業に対する表彰

(2) 均等推進企業部門

◆ 厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業に対する表彰

◆ 都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業に対する表彰

◆ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業に対する表彰

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

◆ 厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業に対する表彰

◆ 都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進している企業に対する表彰

◆ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業に対する表彰

「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧

山形労働局雇用均等室

年 度	均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門
平成11年度	山形女性少年室長賞 （株）荘内銀行（鶴岡市）	山形女性少年室長賞 日東ベスト（株）（寒河江市）
平成12年度		山形労働局長賞 （株）朝日相扶製作所（朝日町）
平成13年度		山形労働局長賞 生活協同組合共立社（鶴岡市）
平成14年度		山形労働局長賞 （株）日立工機山形（山形市）
平成15年度	山形労働局長優良賞 日東ベスト（株）（寒河江市）	
平成16年度	山形労働局長優良賞 （株）マイスター（寒河江市）	山形労働局長賞 （株）大沼（山形市）
平成17年度	厚生労働大臣優良賞 （株）荘内銀行（鶴岡市）	
平成18年度	山形労働局長優良賞 山形東亜ディーケーケー（株） （新庄市）	山形労働局長賞 （株）コヤマ（村山市）
	山形労働局長奨励賞 丸果庄内青果（株）（三川町）	
平成19年度		
平成20年度	山形労働局長奨励賞 荒木塗装工業（株）（寒河江市）	
平成21年度		
平成22年度		山形労働局長優良賞 （株）山形銀行
平成23年度	山形労働局長優良賞 東北電化工業（株）（山形市）	
平成24年度	山形労働局長優良賞 山形信用金庫（山形市）	

育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年7月1日）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。