



報道発表資料

山形労働局発表
平成25年5月30日(木)

担当	山形労働局雇用均等室 室長 宮村 雅江 地方育児・介護休業指導官 芳賀 洋子
電話	023-624-8228
FAX	023-624-8246

～次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業～

「子育てサポート企業」を2社認定!

～くるみんマーク取得企業が10社に!!～

- ・3週間以上の育児休業を男性2人が取得!
- ・7日間の子の看護休暇を男性が取得!

山形労働局(局長 須永 敏良)では、この度、AGCディスプレイグラス米沢株式会社(代表:代表取締役社長 三谷 孝)及び株式会社コヤマ(代表:代表取締役 小山 喜代司)を子育て支援に積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」として、新たに認定いたしました。

この認定を受けるためには、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定し、女性の育児休業取得率70%以上であること、男性の育児休業等取得者(従業員数が300人以下の場合は、子の看護休暇等でも可)がいること等一定の基準を満たす必要があります。

子育てサポート企業認定通知書交付式は以下のとおりです。

◆認定通知書交付式

- ・日時 平成25年6月4日(火) 10時～
- ・場所 山形労働局 大会議室
(山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階)
- ・認定企業 ①AGCディスプレイグラス米沢株式会社
②株式会社コヤマ



認定マーク(愛称:くるみん)

認定された企業は、このマークを広告や商品、ホームページ等で表示することができ、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

◆認定企業の概要

AGCディスプレイグラス米沢株式会社

(取材担当者：総務課 ^{つるまき} 鶴巻 ^{やすこ} 康子 TEL 0238-28-8301)

代表者	代表取締役社長 ^{みたに} ^{たかし} 三谷 孝
事業内容	フラットパネルディスプレイ用のガラス 基板の製造・加工
労働者数	487人(男性397人 女性90人)
所在地	米沢市八幡原4丁目2837番地11



- 女性社員の出産者4名中4名が育児休業を取得(100%取得)
- 男性社員2名が育児休業を取得(取得期間：①22日間、②27日間)
- 子の看護休暇及び家族の介護休暇について制度改正を行った
 - 子の看護休暇：対象の子が1名の場合 年間7日間(法律上は5日間)
 - 対象の子が2名以上の場合 年間14日間(法律上は10日間)
 - 家族の介護休暇：対象家族が1名の場合 年間7日間(法律上は5日間)
 - 対象家族が2名以上の場合 年間14日間(法律上は10日間)

●行動計画に基づく取組内容

(計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日)

- 1 活動期間中の男性の育児休業取得者を1名以上とする。
- 2 子の看護休暇、家族の介護休暇日数の上限を拡大する。

●行動計画策定に当たって工夫した点

活動期間前(記録が残っている平成14年以降の約10年間)までは、女性社員の育児休業取得率が100%であったのに対し、男性社員の育児休業取得率は0.5%(同期間中に子が誕生した男性社員約200名のうち、育児休業取得者は1名)に留まっていたため、男性社員も育児休業を取得しやすい風土を醸成するよう工夫した。

●行動計画策定・実施の効果

行動計画を策定し社内に公開したことにより、会社が育児と仕事の両立に前向きに取り組んでいることを社員に知ってもらうことができた。

各制度のポイント一覧を作成し、社内HPに掲載したことにより、対象者・上長からの問い合わせが増加し、各種制度の利用者増に結びついた。

部課長に対し行動計画や男性の育児休業取得促進について説明を行い理解を求め、男性社員が育児休業を取得しやすい職場づくりへの協力要請をした。結果、活動期間の2年間で男性社員の育児休業取得率が約8%(同期間中に子が誕生した男性社員26名のうち、育児休業取得者2名)に上昇した。

●今後の取組

これまでの活動で各種制度は整っているが、子が1歳を超える育児休業の取得要件の緩和検討等を行い、各種制度の利便性を高められるように取り組んでいく。

●男性の育児休業取得者からのコメント

第1 製造・技術部 基板加工2課 主任 佐藤 和寛 氏 さとう かずひろ

長男の時に2週間、次男の時は1ヶ月の育児休業をいただきました。育児にどっぷりとつかってみると世のお母さんたちはこんなにもハードな毎日を過ごしているのだと、ただただ頭が下がる思いです。そんな忙しさの中で子供たちの成長を日々感じながら一緒に笑ったり泣いたり、たまに怒ったりという時間を共有できるのはとても貴重な体験です。子供の成長はあっという間で人生のほんの一瞬の出来事ですが、だからこそかえがたい時間だと思います。



このような機会を与えてくれた職場の上司・同僚の方々には本当に感謝しています。

男性が育児休業を取ることに違和感がなくなれば私の本望です。

●トップからのコメント

代表取締役社長 三谷 孝 氏 みたに たかし

昨今の急速な価値観の多様化に伴い、ワークライフバランスの捉え方にも広がりが出てきたので、従来の企業運営手法では、従業員のニーズに答えられない状況に変わりつつあります。



子育て支援に対する社内の認識を改革し、従業員の潜在的な要求を掘り起こす為に、担当者を定め、特別活動に携わってもらいました。

有言実行すべく、行動計画を社内HPで公開し、先ず切り出し難い職場の雰囲気を変え、上司である部課長に子育て支援の意義を説き、育児休業取得率が極めて低かった”父親予備軍”に精力的に取得推進を図った事により、取得率の大幅向上を図る事が出来ました。

しかし、まだ十分浸透出来たとは言い難い状況です。

今後も引き続き、折角ある制度なので、活用し易い職場環境を整えながら従業員へ奨励し、働き易い職場を整えていく事が責務と考えています。

◆認定企業の概要

株式会社コヤマ

(取材担当者：総務部 佐藤 幸子 Tel 0237-56-3355)

代表者 代表取締役 小山 喜代司
事業内容 弱電部品加工製造
労働者数 219人(男性77人 女性142人)
所在地 村山市大字大久保甲1260



- 女性社員の出産者8名中8名が育児休業を取得(100%取得)
- 男性社員が子の看護休暇を取得(取得期間:7日間)
- 社員の子を対象に、子供参観日を実施(工場見学、仕事見学、電気を学ぶ工作等)

●行動計画に基づく取組内容

(計画期間 平成23年4月1日~平成25年3月31日)

- 1 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」を平成25年3月までに実施する。
- 2 育児・介護休業等の育児休業給付・介護休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の更なる周知や情報提供を行う。

●行動計画策定に当たって工夫した点

20代30代の子育てと真ん中世代の社員が7割を占めている。特に女性社員の育児休業取得率及び復帰率が100%で、これまでには男性社員の育児休業取得実績(平成17年度に1名)もある。

育児休業取得復帰者の多くが小学校就業始期まで利用できる育児短時間勤務制度を活用している現状を踏まえ、その子たちがより身近に親の仕事を感じてくれるように、また、結婚出産予備軍の若い社員等にも安心して子育てが出来る様々な両立支援の制度があることを更に分かりやすく伝えられることを念頭に、行動計画を策定した。

●行動計画策定・実施の効果

「子ども参観日」実施後のアンケートでは、社員からは、「口ではなかなか伝えにくい仕事内容を分かってもらえ、子供からもらった手紙に感動しました。」「家に帰ってから楽しかったとたくさん話をしてくれました。」などのコメントがあり親子ともに満足度は高く、わざわざ社長宛にお礼の手紙を書いたお子さんもいた。自ら会社案内をした社長の、「子供達を職場に案内した時の社員の温かな優しい眼差し、あの空気感が素晴らしかった。」の感想通り、職場のコミュニケーションや信頼関係にも良い影響を与えており、社員のモチベーション向上にも役立っている。

●今後の取組

ファミリー・フレンドリー企業、男女いきいき・子育て応援宣言企業として、これまでに育まれた「お互い様」の企業風土を大切に、社員のより働きやすい職場環境を自社の実情を踏まえたうえで更に整備し、社員の仕事と生活の質を高めていく。

●男性の看護休暇取得者からのコメント

子供が遠方での治療という事で、この制度を使わせてもらいました。男性での長期休暇となると中々取りにくいものですが、会社側の理解、職場の同僚達の快いサポートが有り取らせて頂きました。心より感謝しています。

●トップからのコメント

代表取締役 こやま きよし 小山 喜代司 氏

縁あって入社し、キャリアを重ねていただいた「人財」たる社員の方々が結婚出産子育てを機に退職したり、家庭生活をないがしろにしたりすることは会社の損失につながると考えます。社員の意欲や満足度が向上することと企業の質を高めることは一体であり、これまで気配りや心配りを背景とした施策を社員と共に一つ一つ積み重ねてきましたが、これからも企業としての社会的責任を果たすために、より社員が働きやすい職場を作っていきます。



添付資料

- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況
- 子育てサポート企業の認定について
- 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要
- 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、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!（添付略）
- パパの育児休業を応援します!!（添付略）

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況

1. 県内における認定企業（平成25年5月20日現在）

NO	認定年	企業名	所在地
1	平成19年	山形カシオ株式会社	東根市
2	平成21年	株式会社山形銀行	山形市
3	平成23年	日東ベスト株式会社	寒河江市
4	平成24年	株式会社ユニバーサル山形 ※	山形市
5		キャド・キャム株式会社 ※	鶴岡市
6	平成25年	株式会社小森エレクトロニクス ※	高畠町
7		モガミフーズ株式会社	河北町
8		東ソー・クォーツ株式会社	山形市
9		AGCディスプレイガラス米沢株式会社	米沢市
10		株式会社コヤマ	村山市

※は労働者数100人以下企業

2. 東北6県の認定の状況（平成25年4月末現在）

青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	全国
9	13	16	7	8	9	1490



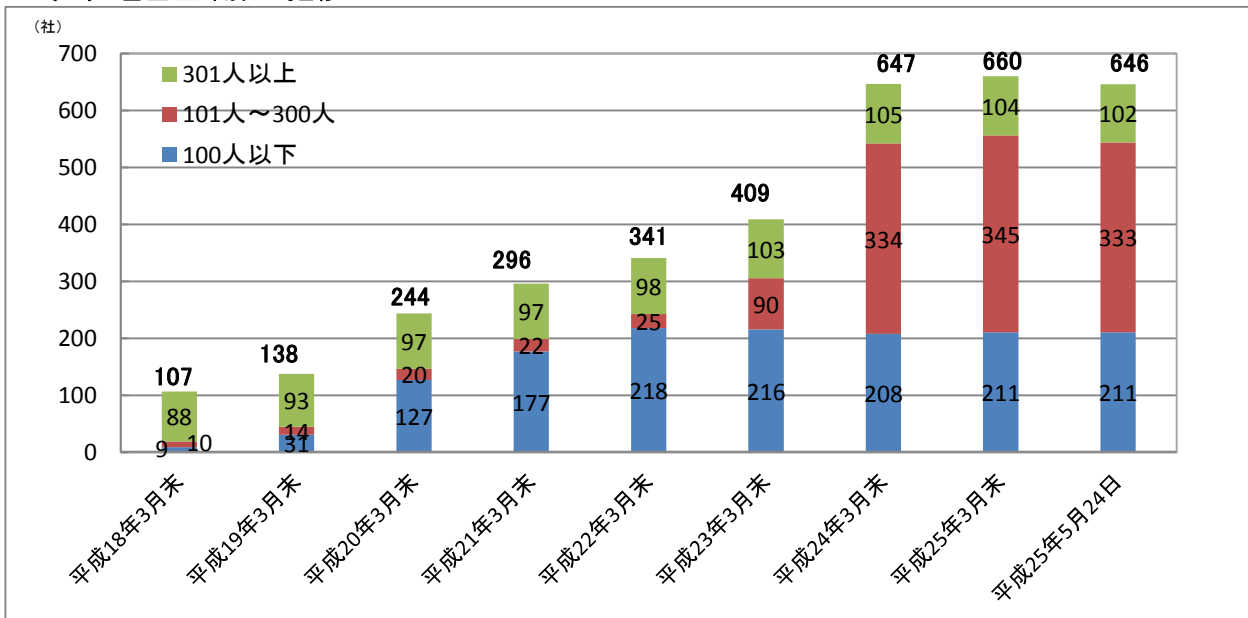
10

3. 県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出等の状況（平成25年5月24日現在）

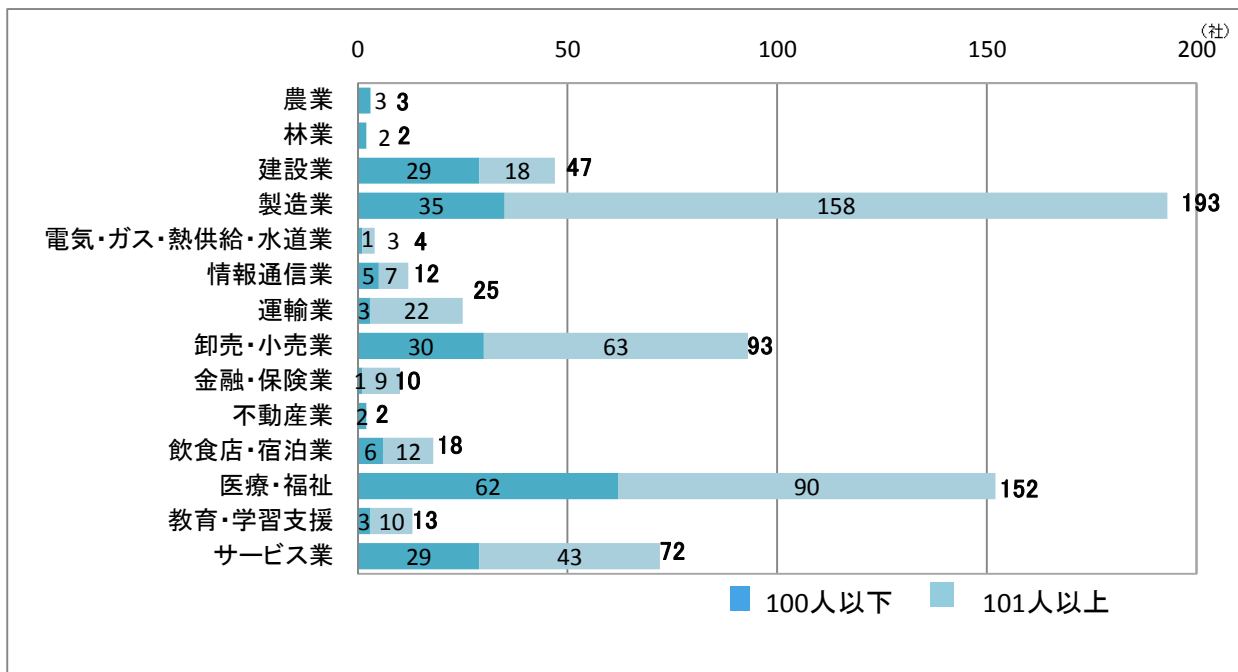
（1）届出企業数

企業数		届出企業数		
労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者100人以下
105	339	102 (届出率 97.1%)	333 (届出率 98.2%)	211

（2）届出企業数の推移

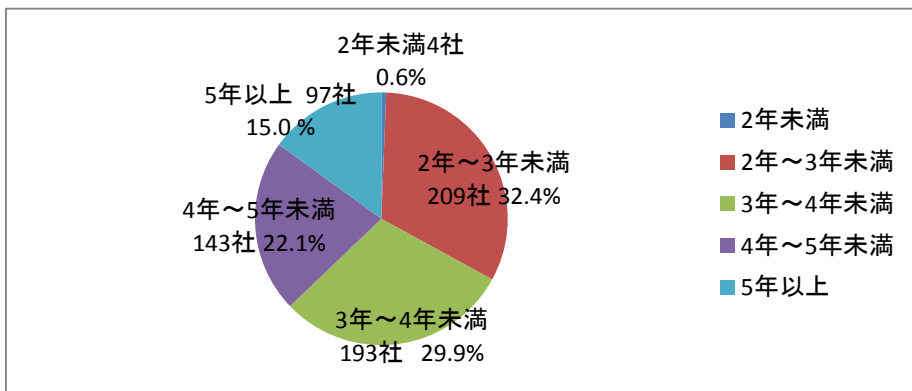


(3) 産業別届出企業数

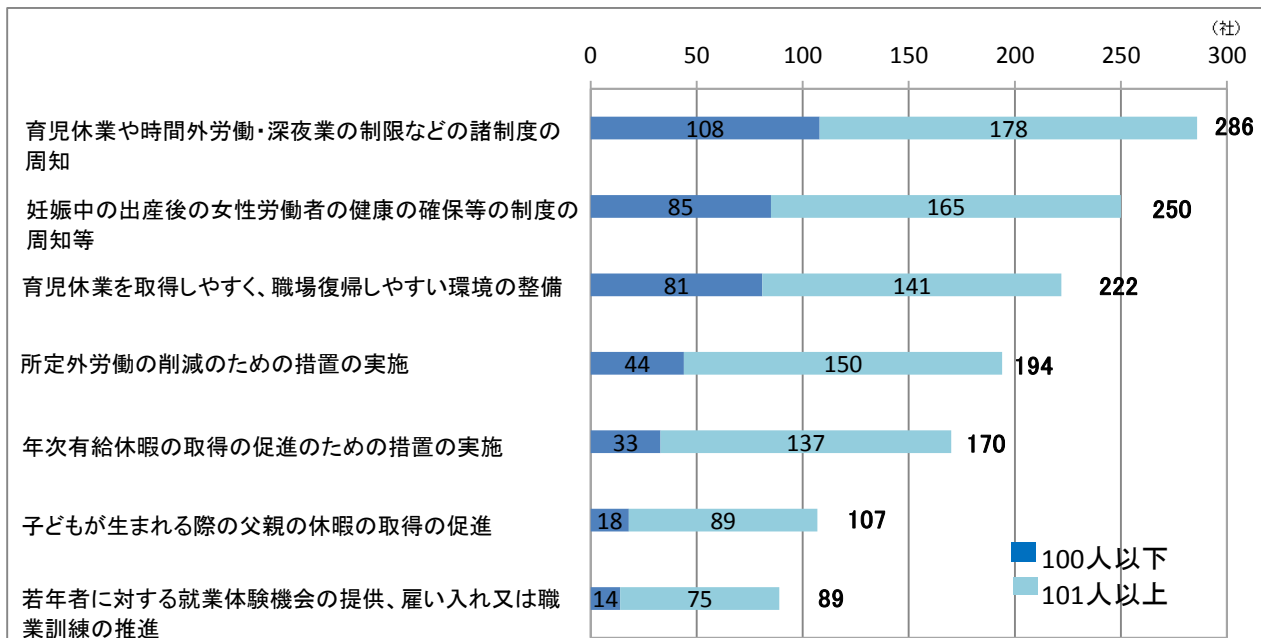


(4) 行動計画の内容

①計画期間別企業数及び割合



②目標として取り上げられている主な事項別企業数



※行動計画においては、複数の目標を掲げることが可能。カッコ内は策定届裏面項目

子育てサポート企業の認定について

●くるみんマークの認定とは

- 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」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。
- 認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

- ☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、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。
- ☆ 取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。
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・増改築をした建物とその附属設備について、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。

- 認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。

●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日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること
- 5 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいること
（従業員数が300人以下の一般事業主の特例）
計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たす
 - ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること
 - ②計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること
 - ③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従業員がいること
- 6 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%以上であること
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「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また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
- 8 次の①から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



次世代認定マーク
(愛称：くるみん)

育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

1 育児休業制度

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、原則として子の1歳の誕生日の前日まで、1回に限り、育児休業をすることができます。
- 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、育児休業期間を1歳2か月まで延長できます〔ただし、それぞれの育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。〕。
- 子が1歳以降、保育所に入れえないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

2 短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

3 子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

4 所定外労働の制限

- 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

5 法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

6 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

7 その他の両立支援措置

- 事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③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、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。