



報道発表資料

山形労働局発表
平成26年10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	
担当	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!

～県内では、社会福祉法人としては初!～
～県内では、2度目の認定は初!～

山形労働局(局長 ^{もりた ひろし} 森田 啓司)では、この度、社会福祉法人慈敬会^{じけいかい}(代表: 理事長 ^{しぶや いそお} 渋谷 磯夫)及びキャド・キャム株式会社(代表: 代表取締役 ^{さいとう しろう} 齋藤 士郎)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が70%以上であること、男性の育児休業等取得者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26年11月6日(木) 11時00分～
- 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 ① 社会福祉法人慈敬会

※当日は、男性育児休業取得者も出席する予定です

② キャド・キャム株式会社

※当日は、男性育児休業取得者も出席する予定です



認定マーク(愛称: くるみん)

認定された企業は、このマークを商品、広告、求人広告及び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 ①

社会福祉法人慈敬会

(取材担当者：特別養護老人ホームひがしざわ 施設長 おおやま けん 大山 健 TEL 0237-52-1511)

代表者 理事長 しぶや いそお 渋谷 磯夫

事業内容 介護福祉事業

労働者数 161人(男性38人 女性123人)

所在地 村山市楯岡笛田二丁目19番57号



- 女性職員の出産者14人中14人が育児休業を取得(100%取得)
- 男性職員が育児休業を取得(取得期間：2か月と10日間)
- 1日間の配偶者の出産休暇制度(有給)を導入
- 男性職員に対して、男性職員の育児参加に対する意識啓発等を実施
- 男性職員延べ17人・女性職員延べ61人が、子の看護休暇を取得(子の看護休暇制度は有給)

●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26年9月30日)

- 1 子の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。
- 2 男性職員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や、その他子育てとの両立支援の制度をまとめた周知資料を作成し、配付する。

●行動計画策定に当たって工夫した点

女性職員については出産後、育児休業を取得することが当然であるという考えが定着しているが、男性職員については、「男性が育児休業？」という考え方もあり、なかなか取得が進まなかった。そのため、男性職員が仕事と子育ての両立がしやすく、積極的に育児に関われる職場環境づくりを目指し行動計画を策定した。

●行動計画策定・実施の効果

男性の育児参加の考えが浸透し、男性職員の看護休暇の取得はもちろん、育児休業の取得まで繋がっている。またホームページ等で男女問わず働きやすい職場環境であることがPRでき、それをきっかけに就職を希望する方が増えた。

また、離職率は、県内の医療・福祉の事業所の平均離職率よりも大幅に低くなっている。

●今後の取組

職員が「子の看護休暇」をより利用しやすいよう現在の半日単位から、時間単位で取得できる制度の導入を計画している。また、今後は仕事と介護の両立を希望する職員が増加すると予想されるため、介護休業制度の充実を目標に、職種に関わらず、すべての職員が「仕事と育児・介護の両立」ができるよう職場環境を整えていきたい。

●男性の育児休業取得者からのコメント

長女が生まれた時に、出産や育児で大変な妻を支えたいという気持ちと、子供との大切な時間を多く持ちたいという思いで、上司と相談し育児休業を取得しました。

育児休業中には、主に食事の準備や掃除、洗濯などの家事を行い、妻には安心して育児ができるようにと心がけていました。子供とふれあえる時間も多く、穏やかな気持ちで日々の子供の成長を感じることができました。

復職後も部署の仲間からは温かく迎えられ、育児休業前と変わらずに仕事を行えました。このような機会を与えてくれた上司や同僚に感謝しています。近々長男が生まれる予定なので、その際にも貴重な時間となった育児休業の取得を考えています。

介護士 ^{いとう}伊藤 ^{しょういち}翔一 氏



●トップからのコメント

仕事と育児を両立させることは大変なことだと思います。仕事に熱意のある職員が、子育てと両立することができず、仕事を辞めざるを得なくなってしまうことはとても残念なことです。できれば残念な思いはしたくない、働き、社会に参加しながら子育てもしたい、男性も育児に協力したい、そんな思いから職場の皆さんがお互いに協力しながら就労環境を改善してきました。

その結果、くるみんマークを取得できたことをうれしく思います。職員及び関係者の皆さんに感謝申し上げます。

理事長 ^{しぶや}渋谷 ^{いそお}磯夫 氏



◆認定企業の概要 ②

キャド・キャム株式会社

(取材担当者：取締役総務課長 菅原 優子 TEL 0235-25-1211)

代表者	代表取締役 齋藤 士郎
事業内容	建築設計業
労働者数	85人(男性27人 女性58人)
所在地	鶴岡市大宝寺字日本国378-12



- ・女性社員の出産者7人中7人が**育児休業**を取得(3人は3歳まで取得)
- ・男性社員1人が**育児休業**を取得(取得期間:1年間)
- ・**マタニティ休暇**(つわり等の体調不良や定期検診等の妊娠期の母性健康管理に関する事由のための休暇)を導入し、5人(男性社員1人・女性社員4人)が利用した。(マタニティ休暇制度は有給)
- ・大幅に法を上回る育児支援に関する制度を、前行動計画期間から導入しており、平成24年10月1日以降では、中学校修了前の子を有する社員を対象とした**子の看護休暇制度**を延べ28人(男性社員延べ7人・女性職員延べ21人)、中学校修了前の子を有する社員を対象とした**子育て支援休暇**(学校行事や育児全般を理由に取得可)を延べ30人(男性社員延べ8人・女性社員延べ22人)が利用した。(子の看護休暇制度及び子育て支援休暇制度とも有給)

●行動計画に基づく取組内容

(計画期間 平成24年10月1日～平成26年9月30日)

計画期間内に、妊娠中に利用できる制度の導入を検討する。妊婦期のつわりや、定期検診に利用できるマタニティ休暇(有給)を創設する。男性社員の場合は、配偶者が妊婦の場合でも利用できるようにする。

●行動計画策定に当たって工夫した点

第1期(平成22年10月1日～平成24年9月30日)は、子供に関する休暇等(育児短時間勤務制度・子の看護休暇・子育て支援休暇)を充実させたので、第2期(平成24年10月1日～平成26年9月30日)は、プラス妊娠中の社員でも働きやすい環境を整えようと行動計画を策定した。

●行動計画策定・実施の効果

以前は年次有給休暇を取得していたが、第1期に創設した「子の看護休暇」「子育て支援休暇」及び第2期に創設した「マタニティ休暇」を利用してもらうように、入社時に説明したり、該当する社員に個別に制度の説明をしていたので、利用する人が多かった。

第1期に創設した「子育て支援休暇」は、子守り、遠足、水泳大会、持久走大会、通信簿もらい、保護者会、習い事、スポ少、部活など、子供に関することに多く利用してもらった。第2期に創設した「マタニティ休暇」は、つわりなどの体調不良、定期検診、通勤緩和等妊娠中に關することに利用してもらった。

また、離職率は、県内の学術研究、専門・技術サービス業の事業所の平均離職率よりも大幅に低くなっている。

●今後の取組

母子家庭への取り組みを考えていきたい。

全般的には色々な意見、感想をくみ取りながら、その時々状況にマッチした規定を、柔軟且つ臨機応変に作っていきたい。

●男性の育児休業取得者からのコメント

男女問わず、出産・育児には休暇を取りやすく、自分の場合は長期にわたり休暇をいただきました。

出産の時期に近づくとある程度の引継ぎはしていますが、引継ぎ不足はあり、その都度連絡をいただいて引継ぎを行いました。休暇に対しては社内の意識が統一しており、快く周りの人たちから協力していただいたおかげで休暇を取ることに、いけないと思うことなく休暇を取ることが出来ました。

生まれた子供や、上の兄弟たちと一緒に居る時間を多く作ることができたので日々変化する成長を感じられる貴重な経験をさせていただきました。休暇後の今でも、子供の看病や通院の時には、社内の支援休暇を使わせていただいています。

今以上に、次の休暇取得者が取れるように、取りやすいように、自分も積極的に社内の雰囲気作りに参加したいと思います。

システム支援課 課長 ^{まつうら}松浦 ^{かおる}郁 氏



●トップからのコメント

初めて生まれた子の面倒をみて、抱っこして、ミルクを与えて、オムツを取り替えて、風呂に入れて、子供と一緒に楽しい時間を過ごして、日々成長していくわが子を実感する。

この幸せは他人には譲れませんよ。仕事している場合じゃないですよ。

忙しい中、育休を取るのは、周りも大変だし、本人も大変ですよ。

会社は日ごろから、『子供を大事にするよ』という姿勢を示していればいいし、本人も他の社員との良好な関係を持っていればいいし。

そういう『おたがいさま』がいいんじゃないかな。

代表取締役 ^{さいとう}齋藤 ^{しろう}士郎 氏



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認定企業等の状況

1. 県内における認定企業（平成26年10月21日現在）

No	認定年	企業名	所在地	業種	労働者数
1	平成19年	山形カシオ株式会社	東根市	製造業	718人
2	平成21年	株式会社山形銀行	山形市	金融業	2,120人
3	平成23年	日東ベスト株式会社	寒河江市	製造業	1,465人
4	平成24年	株式会社ユニバーサル山形	山形市	訪問介護事業	39人
5		キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	62人
6	平成25年	株式会社小森エレクトロニクス	高畠町	製造業	66人
7		モガミフーズ株式会社	河北町	製造業	427人
8		東ソー・クォーツ株式会社	山形市	製造業	301人
9		AGCディスプレイグラス米沢株式会社	米沢市	製造業	487人
10		株式会社コヤマ	村山市	製造業	219人
11		特定医療法人敬愛会	尾花沢市	医療業	293人
12	平成26年	株式会社山本製作所東根事業所	東根市	製造業	321人
13		株式会社東北福祉サービス	山形市	老人福祉・介護事業	187人
14		学校法人羽陽学園	山形市	教育・学習支援業	123人
15		社会福祉法人慈敬会	村山市	介護福祉事業	161人
16		【2回目】キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	85人

2. 東北6県の認定の状況（平成26年9月末現在）

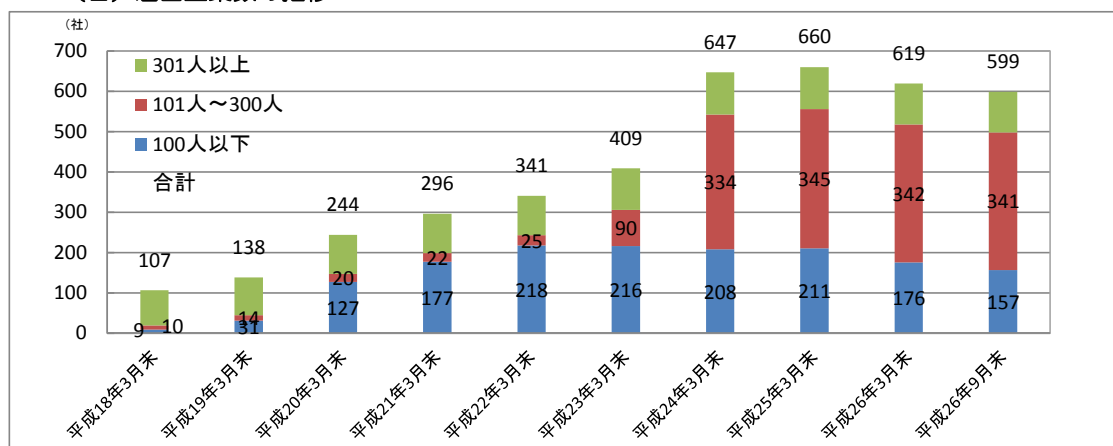
青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	全国
11	21	23	14	14	15	1,964

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26年9月末現在）

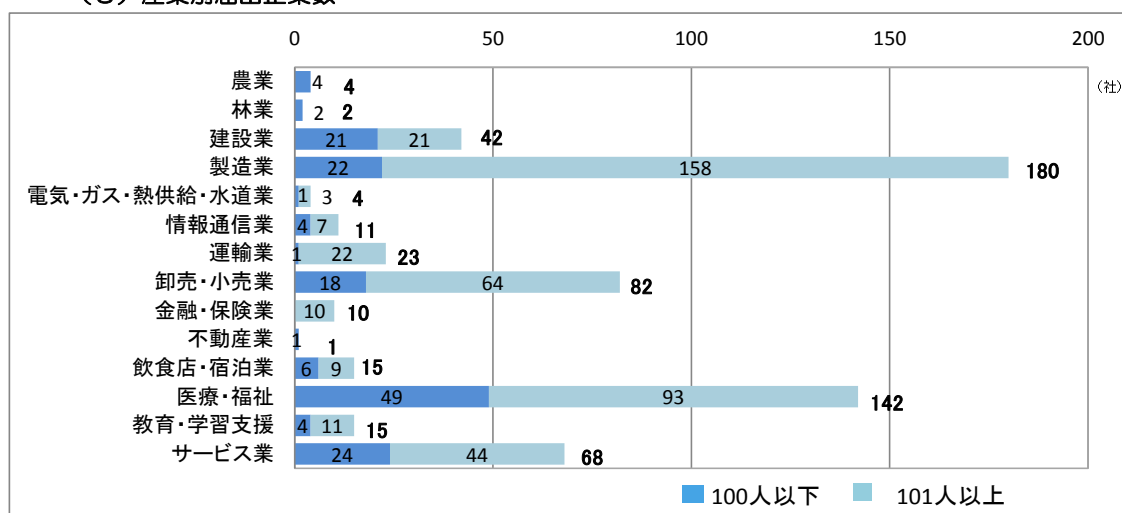
（1）届出企業数

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
101	343	101 (届出率 100%)	341 (届出率 99.4%)	157

(2) 届出企業数の推移

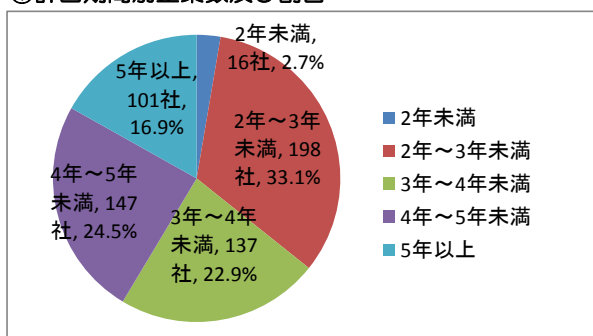


(3) 産業別届出企業数

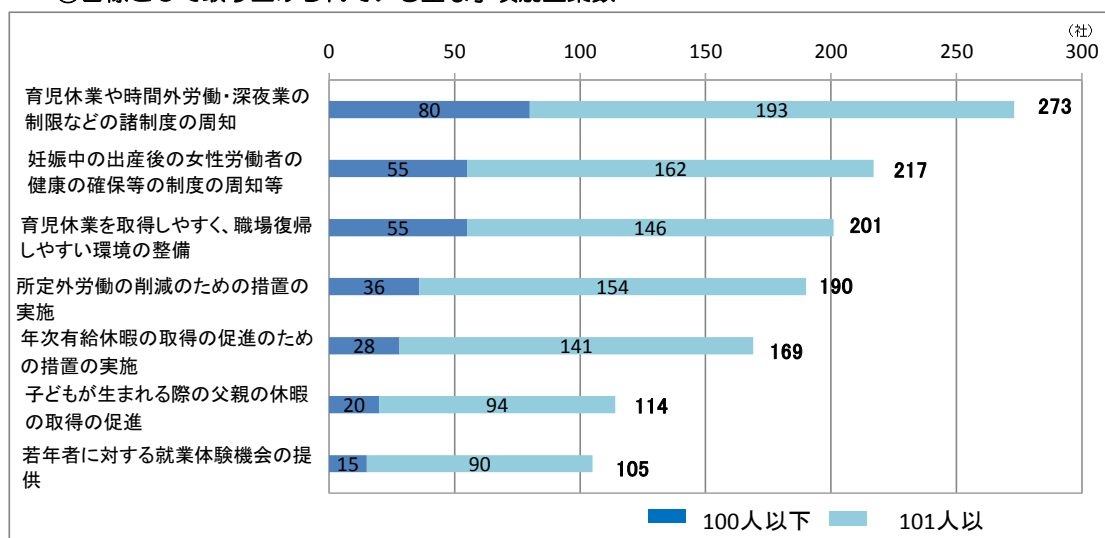


(4) 行動計画の内容

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。

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。