



# くるみん通信

vol.1

2013年 6月発行

《発行》厚生労働省  
大分労働局雇用均等室  
〒870-0037

大分市東春日町17番20号  
大分第2ソフィアプラザビル4F

TEL 097(532)4025

FAX 097(537)1240

<http://oita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>



いよいよ、大分労働局から!!!

## 祝！くるみん通信創刊！

くるみん通信Oita発行にあたって

大分労働局長 久保 雅裕

みなさんこんにちは。労働行政の推進に日頃より御理解・御協力いただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

さて、先月に総務省から15歳未満の子どもの数の発表があり、我が国では32年連続の減少で過去最少の1649万人となりました。2児の父親としてとても寂しい思いがします。これからの日本を担う子ども達のために、安心して子を産み、育てられる環境をつくるため、ここ大分県で社会や職場での支援についてともに考えていきたいと思い、大分労働局から「くるみん通信Oita」を発行することになりました。



県内企業のフレッシュな取組や関係法令・制度など幅広い情報をわかりやすくご紹介していきたいと思っていますので、気軽に楽しみながらご覧いただけると幸いです。

今回は創刊にちなみ、タイトルにもなっている「くるみん」と次世代法の概要について解説します。

まずはチェック！

### 一般事業主行動計画の届出・認定の状況

一般事業主行動計画の届出企業数

全国・・・70345社 大分県内・・・**825社**

認定企業数

全国・・・1471社 **大分県内・・・10社**

九州・沖縄8県中3位

(※平成25年3月現在)

大分県内の認定企業（認定取得順）

- ① 株式会社トキハ（H19年）
- ② 社会福祉法人安岐の郷（H22年・H24年）
- ③ 医療法人社団恵愛会 大分中村病院（H22年）
- ④ 株式会社大分銀行（H22年）
- ⑤ 株式会社日豊ケアサービス（H23年）
- ⑥ 国立大学法人大分大学（H23年）
- ⑦ 医療法人敬和会 大分岡病院（H23年）
- ⑧ 医療法人聖陵会 聖陵岩里病院（H23年）
- ⑨ フンドーキン醤油株式会社（H24年）
- ⑩ 医療法人明徳会 佐藤第一病院（H25年）



これら10社に続こうとしている企業さんも  
ぞくぞくと増えてきているよっ。  
うれしいな♪うれしいな♪

# くるみんって なあに？

## 次世代法とは・・・

皆さんも、日本においてこのまま少子化が進行すると社会経済全体に深刻な影響を与えていることはご存知でしょう。

この少子化の流れを変えるためには国や地方公共団体、企業等が一体となって対策を進めなければならないとして、平成17年に次世代法が施行されました。

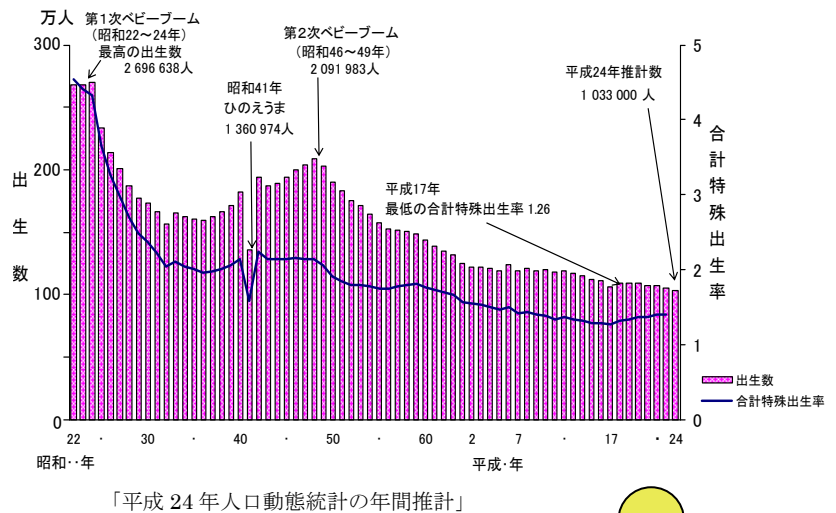
次世代法では、地方自治体や企業がそれぞれ「行動計画（…子供を産み育てやすい環境をつくるための目標や具体的な対策などを定めた計画）」を策定することが求められています。

くるみんは、次世代育成支援対策推進法（通称：次世代法）において厚生労働大臣の認定を受けた企業だけが使用できるマーク。すなわち、「子育てサポート企業」の証です。

くるみんの名前はね、赤ちゃんを包む「おくるみ」と、「職場ぐるみ」で子育てしている、という意味をあらわしてるよ。



出生数及び合計特殊出生率の年次推移



## 次世代法の基礎知識

- 一、従業員101人以上の企業は子育てサポート対策のための行動計画を策定し、労働局へ届け出なければならない。
- 二、その行動計画を策定したとき、変更したときには企業はこれを公表し、また従業員に周知しなければならない。
- 三、厚生労働大臣は、計画を立て実施した企業のうち、目標達成など基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定することができる。

## 認定に向け、必要なら変更も検討しましょう！

行動計画を労働局に届け出て目標達成などの基準をクリアした企業は、認定を受けることができます。

「まだ計画期間の途中だけれど、既に基準は満たしているので早く認定申請したい」という企業や、「目標が現状に合っていなかった」「認定に向けて目標を定め直したい」という企業は、期間や目標を変更することができます。その際は雇用均等室への届出をお願いします。

気になったら...  
基準を確認！

くるみん

検索

Click!

次世代法は現在のところ、平成26年度までの時限立法だよ。じゃあ、認定いつとるの？  
・・・今でしょ！



# 行動計画は順調に進んでいますか？

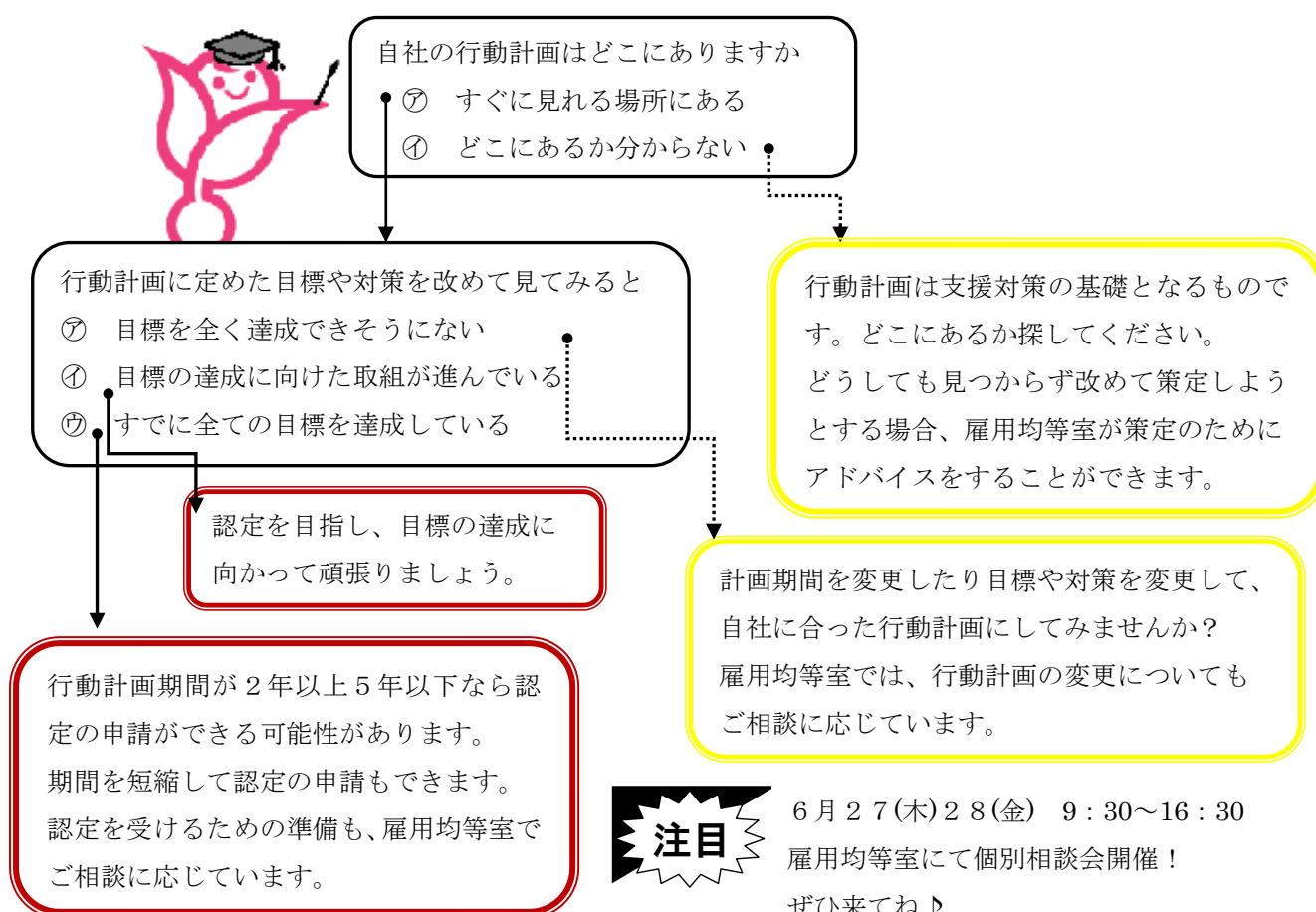
行動計画の計画期間は数年に及ぶため、計画期間中の担当者の変更や企業を取巻く環境の変化により、計画に沿った取組みがうまく進まないこともあります。

そのようなときは、自社の行動計画を見直す必要がないか点検してみてください。

次世代法により義務付けられているのは、行動計画の策定、届出、公表・周知であり、計画の実施状況を労働局に報告する必要はありません。

しかし、届出をした計画を着実に実施することこそが、従業員の仕事と子育ての両立を支援していく上で最も必要なことではないでしょうか。

## ＜自社の行動計画の状態を判断してみましょう～認定が受けられるかも？＞



## 均等室日記

KING OF POPと呼ばれた某超有名人は客観的事実を積み上げると実はイクメン。世界中すべての子どもたちが未来に亘って幸せであるように、一人一人が地球をすばらしい場所に変えていく何かを始めようと歌い、自身の使命は癒と語っていた。4月から家族が巣立ち寂しくなった部屋に彼のポスターとくるみんのポスターを並べて飾るとなにやらほっこりする。そしてかなり妄想的ながら、今が変化の時(THIS IS IT) だという気がしてくる。

(雇用均等室 K・T子)



# Q&A コーナー

## 期間雇用者の育児休業は？

Q；大分市内のスーパーで今年から総務課に配属になった者です。パートのKさんから現在妊娠3ヵ月で出産後も子育てしながら働きたいと相談されました。上司に相談すると今まではパートの人は妊娠を期に退職していると言われました。

Kさんは①働き続け、②育児休業が取得できるでしょうか？

(Kさんの雇用条件)

1年契約(週5日勤務)で1回更新され現在勤務13ヵ月目。(Kさんは同僚から2回目以降も例外を除き更新できると聞いている。また同僚も希望により更新されている人がほとんどである。)

A；①男女雇用機会均等法により、妊娠、出産等を理由とした不利益な扱いは禁止されていますので、これまで前例がないという理由で契約の更新をしなかったり、退職を強要することはできません。

②育児・介護休業法により育児休業は1歳に満たない子を養育する労働者から育児休業の申し出があったときは原則としてこれを拒むことはできませんが、期間雇用者は申し出をした時点の状況で判断されます。

Kさんの場合、判断は申出の時点となりますが、契約更新時の状況から見ると、下記①～③の要件を満たすため出産後すぐに申し出をした場合、育児休業は取得できると思われます。ただし、下記の要件は客観的事実に基づき判断されることに、御留意下さい。

\*基礎知識 (期間雇用者の育児休業の要件)

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている。
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる。
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が満了し、更新しないことが申出時点で明らかになっていない。

\*妊娠・出産にかかる不利益な取扱いや、育児休業等で不明な点は、雇用均等室までご相談ください。



果たして彼は育児休業をとれるのか!?  
次号に続く👉

**個別相談会開催**  
行動計画や認定、育児休業等両立支援  
について、ご相談ください!

と き：6月27(木)28(金)9:30～16:30  
と ころ：大分労働局 雇用均等室  
大分市東春日町17番20号大分第2ビル 4F  
tel 097-532-4025 fax 097-537-1240

電話も訪問も相談無料!!

**6月は男女雇用均等月間です!**

活き活きと働く女性が企業の宝  
～ さあ磨こう!  
輝く女性の潜在力 ～

ポジティブ・アクション  
シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

URL



最後に・・・ くるみんのひとりごと。

今回はくるみんの紹介をしてもらったけど、みんなにうまく伝わったかなあ？  
これからもっと認定企業が増えて、くるみんがみんなに会える機会も増えたらいいな。  
次回からは、認定企業の取組みについても紹介するみたい・・・？!