

3月に行動計画届出が集中 達成率は島根89%鳥取96%



認定企業に与えられる「くるみん」マーク

少子化対策を目的にした次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、企業が従業員の仕事と家庭の両立を支援するための一般事業主行動計画の届け出が、中小企業(従業員101人〜300人)にも義務づけられ、4月1日から施行された。山陰両県も3月に集中して提出があり、島根、鳥取の両労働局は「従業員を大切にしている企業というアピール効果がある」と強調する。しかし、罰則がないために形骸化することも予想され、浸透するまでには時間がかかりそうだ。

◎榎原正之

次世代法 4月から中小企業にも施行



子ども参観日で一緒にパソコンを操作する親子=松江市西嫁島1丁目、長岡塗装店(提供)

認定マーク に就活学生が好感

2005年施行の次世代法は、企業に仕事と生活の調和を図る施策と目標値を行動計画として国への届け出を定め、従業員301人以上の大企業で義務づけられた。11年4月からは、法改正により中小企業(100人以下は努力義務のまま)にも拡大された。

山陰両県は、3月31日現在で島根は197社中176社の届けで、達成率は89・3%。鳥取は160社中154社が届け出て96・3%の達成

が得られ、社員のモチベーションも高まる。認定マークの「くるみん」をつけるだけで、就活の学生が好印象を持つ」と訴える。2007年に山陰地方で最初に認定企業となった(株)長岡塗装店(松江市西嫁島1

認定した「くるみん」マークが取得できる。島根県の場合は、計画提出後に県少子化対策推進室へ申請すれば、子育て応援企業であることを示す「こころカンパニー」の認定を受けることもできる。また、支給されたり増額される子育て支援などの助成金制度もある。計画は一つでも複数でもよく、企業の判断に任せられている。半面、罰則がないこ

若年層の退職者がゼロに

とから策定しただけで有名無実化する心配もある。島根労働局の中込左和雇

用均等室長は「社会的な評価となった。

2005年の届け出前は、十数人の社員で何となく入社し、途中で辞めていく若者が多かった。このため、やりがいをもち、仕事に励んでもらおうと、努力義務だったのに、高

2005年の届け出前は、十数人の社員で何となく入社し、途中で辞めていく若者が多かった。このため、やりがいをもち、仕事に励んでもらおうと、努力義務だったのに、高

行動計画の策定例

- ◆主に育児をする従業員が対象
 - ・男性の育児休業取得の促進
 - ・短時間勤務など子育て時間の確保
 - ・育児、介護など両立支援制度全般の周知
 - ・出産や子育てによる退職者の再雇用制度
- ◆労働条件整備など全従業員が対象
 - ・ノー残業デーの導入など所定外労働の削減
 - ・年次有給休暇の取得促進
 - ・短時間正社員制度の導入・定着
 - ・在宅ワークやテレワークの導入
 - ・職場優先の意識を是正するなどの啓発
- ◆自社に限定しない取り組み
 - ・託児室設置など子育てバリアフリーの推進
 - ・保護者の職場を見学する「子ども参観日」実施
 - ・地域の子育て支援活動への積極的な参加
 - ・インターンシップなど若年者の就労推進



担当者(左)から育児休業制度について説明を受ける従業員=米子市夜見町、大山ハム(提供)

最大1時間の就

業時間間の繰り下げなどを実施した。古志志野純子常務は「課題だった若年層の退職者がゼロになった。安心して、気持ちよく働けると喜んでもらっている」と笑顔を見せる。08年に鳥取県で認定第1号となった大山ハム(株)(米子市夜見町)は、年休の増加や所定内労働時間の削減などを図り、計画期間中の女性の育休取得率は100%だった。担当者者の足立拓司さんは「くるみん」が徐々に認知されるようになり、就活の学生の反応が明らかに違ってきた。企業選びのプラス要因になっている」と語る。一方、企業間の意識差は大きく、「制度を設けても、経営環境が厳しいときであり、実行するのは難しい」と胸の内を明かす担当者もいる。古志志野常務が「人材育成に間違いなく役立つ。経営者だけが何を求めているのかを理解した上で、無理をしないで取り組んでほしい」とアドバイスするように、子育て、職場環境に対する各企業の意識が問われることになりそうだ。