



こうち労政情報

飛躍への挑戦!
高知県産業振興計画

2016年
8月号

子育てにやさしい「高知県次世代育成支援企業」新規認証のご紹介
県では、平成19年4月から、仕事と家庭の両立の推進など子育てしやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業を「高知県次世代育成支援企業」として認証し、その取組を支援しています。平成28年7月21日に次の2社を認証しましたので、ご紹介します。



【認証番号】会社名等	取組内容	
【185】 株式会社あぐり窪川 高岡郡四万十町平串284番地1	◆妻の出産時に特別休暇2日取得可能。 ◆法を上回る育児のための勤務時間の短縮措置あり。小学校就学の始期まで取得可能。	 (株)あぐり窪川 代表取締役社長 矢野 様
【186】 とさでん交通株式会社 高知市棧橋通4丁目12番7号	◆妻の出産時に特別休暇2日取得可能。	 とさでん交通(株) 代表取締役社長 片岡 様(左)

子育て支援に取り組む会社をサポート! 高知県次世代育成支援企業認証制度

急速に進む少子化が大きな社会問題となっています。その要因の1つとして、仕事と家庭の両立に対する不安や負担の増大が指摘されています。次世代を担う子どもたちを健全に育むためには、企業の取り組みが欠かせません。高知県では子育て支援に積極的に取り組む企業を認証し、その取り組みを支援しています。

◆対象

- 常時雇用する労働者がいる
- 県内に活動拠点を置いて事業活動を行う企業、法人、団体

◆認証要件

- 1 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、労働局へ届け出ていること
(ブラチナくるみんの認定を受けている企業を除く)
- 2 過去5年以内において、男性の場合は1カ月以上、又は女性の場合は6ヶ月以上にわたる育児休業取得者の実績があり、かつ取得者が申請時に復職し、現に勤務していること
- 3 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に沿った就業規則又は労働協約を規定していること
- 4 次世代育成支援に関して次の取り組みのうち1つ以上を行っていること
 - 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度や看護休暇制度の設置
 - 育児・介護休業法の規定を上回る育児のための勤務時間の短縮等の制度の設置
 - 学校参観、通院の付き添い等、短時間の所用のために半日単位または時間単位で取得できる休暇制度の設置(年次有給休暇を含む)
 - その他、次世代育成支援に関する取り組みを実施し、効果が上がっている。…等
- 5 過去3年以内において、関係法令に違反する重大な事実がないこと

高知県では、次世代育成支援企業認証制度の普及・啓発のためのアドバイザーを設置しています。制度や申請等についてお気軽にお問合せ下さい。

◆こんなメリットがあります!

- 企業のイメージアップ
 - 県ホームページで紹介など積極的な広報
 - 中小企業を対象とした県融資制度
 - 県建設工事競争入札参加資格審査における加点
 - 商工中金高知支店が実施する「高知県次世代育成支援企業ローン」の利用要件
- <詳細については、県庁経営支援課 TEL088-823-9695> <詳細については、商工中金高知支店TEL088-822-4481>

年次有給休暇の計画的付与制度

～プラスワン休暇で、労使一体となって、計画的に年次有給休暇を取得しましょう！～

年次有給休暇のうち、5日を除いた残り分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が、3ポイント（平成26年度）高くなっており、年次有給休暇が取りやすくなると考えられます（就労条件総合調査）。

◆導入のメリット

- 事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。
- 従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

◆導入例

所定休日や週末・祝日との組み合わせで連休の日数を増やすことができます。

【例：休日が飛び石となる場合のブリッジホリデーとして活用する。】

◆日数

付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

【例1：年次有給休暇の付与日数が10日の従業員】

5日 事業主が計画的に付与	5日 従業員が自由に取得
------------------	-----------------

【例2：年次有給休暇の付与日数が20日の従業員】

15日 事業主が計画的に付与	5日 従業員が自由に取得
-------------------	-----------------

◆活用方法

企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場・活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることができる事業場などで活用
交換制付与方式	班・グループ別に交代で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業・事業場などで活用
個人別付与方式	従業員個人ごとに計画的に付与	従業員の個人的な記念日（例：誕生日や結婚記念日）を優先に充てるなどとして活用

労務改善 Q&A

<No.23>

Q. 毎日残業している社員への対応について

終業時刻を過ぎても毎日会社に残って仕事をしている社員がいます。会社としては、早く帰ってもらいたいのですが、どうしたらよいでしょうか。

A. 業務量等を確認したうえで注意・指導等や残業の禁止を行うこととなります

まずは、その社員が担当している業務量等を確認し、業務量が多い等の理由により残業しているのであれば、業務量の調整等を行う必要があります。一方、そのような理由がないのであれば、会社に残っていることを放置していると、使用者が残業を黙認したと判断されることもありますので、不必要な残業はしないようその理由も示して注意・指導等を行うことや退勤を命ずることも必要ですし、さらには、残業を禁止することも考えられます。

労働者の心身の健康のためにも、長時間労働を行わないような職場環境づくりに努めましょう。

高知県労働委員会 〒780-0850 高知市丸ノ内2-4-1 県庁北庁舎4F
☎088-821-4645 **お気軽にご相談ください！**

