

子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言について（配布用）

1 目的

企業が従業員に対して、子育てに優しい職場環境づくりに向けた具体的な行動を宣言し、実践することにより、企業において妊娠・出産、子育てを理解して支援する風土の醸成や、子育てしやすい職場をつくり、更には子育てを社会全体で応援するという気運を醸成します。

子育てしやすい職場は、誰もが働きやすい魅力ある企業であり、企業価値が高まることにより、多様な働き方の実現と人材の確保・定着を目指します。

2 宣言内容

- (1) 宣言にあたっての想いなど企業トップからのメッセージ
- (2) 子育てしやすい職場環境に向けた目標
- (3) 目標達成に向けた具体的な行動計画
- (4) 目標達成の時期等スケジュール

3 宣言のメリット

- (1) 求職者に対し、企業価値が高まります。【人材確保時の魅力発信】
- (2) 京都府の子育て支援サイトにおいて企業情報をPR（無料掲載）することができます。
- (3) 京都ジョブ博（合同企業説明会）など各種マッチングイベントの利用
【イベント出展要件とさせていただきます場合がございます。】
- (4) 「多様な働き方推進事業費補助金」の助成を受けることができます。

※詳しくはこちらのチラシをご覧ください。

http://www.pref.kyoto.jp/rosei/documents/a4_tayouna-hatarakikata-hojokin_chirashi.pdf

4 宣言の登録方法

- (1) 職場づくり行動宣言登録用紙に必要事項を記入し、京都府中小企業人材確保・多様な働き方推進センター行動宣言係にご提出ください。（メールアドレス：jts@kyoto-jobpark.jp）
 - (2) 必要に応じ、補助金等を申請してください。
 - (3) 実践の取組完了時には、「宣言実践状況届出書」を提出してください。
- ※ 登録用紙等は、京都府ホームページ（<https://pref-kyoto-kodomohagukumu.jp/shokuba/>）からダウンロードできますが、提出先は上記行動宣言係までお願いします。

宣言は、無理に法定以上の制度を必要としませんが、子育てや介護、治療など仕事と生活の両立が可能な誰もが働きやすい職場づくりを目指して、実情にあわせた計画から始めてみてください。

<宣言例>

目標：男性の育児休業取得率の向上や出産立ち会いなど男性の育児参加の推進。

- 計画：① 社長自らが部下等に配慮・理解のある上司なることを社内に宣言（イクボス宣言）
② 管理職や社員向け、育児・介護休業など各法定制度等の勉強会の開催
③ 社内制度の整備と周知

<更新の際の宣言例>

目標：子育てや介護等との両立支援制度の導入

- 計画：① 就業規則の改定、就業管理システムの導入
② 育児・介護休業制度等の利用促進にむけた職場の風土づくりのためのセミナー開催
③ 一人ひとりの希望に応じた休暇の取得ができるよう時間単位年休制度の導入
④ 職場や同僚の応援体制の構築

<さらなるステップアップに向けた更新の宣言例>

目標：育児・介護など各種休業・休暇制度の取得率を向上
子連れ出勤や企業内託児所の設置、在宅勤務 など

- 計画：① 育休代替従業員の確保
② 子連れ出勤を理解・支援する職場の風土づくりのためのセミナー開催
③ 子連れ出勤に必要な事務室の環境整備、就業規則の改定

「京都府子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」のメリット

CHECK POINT① (従業員の定着に向けて)

- 従業員が安心して働き続けることができ、家族や友人にも働いてほしいと思えるような就業環境や誰にとっても働きやすい職場環境づくりが子育てに優しい職場づくりとなります！

CHECK POINT② (人材確保力の向上)

- 求職者が働きたくなる魅力ある労働条件や就業・職場環境づくり
ワーク・ライフ・バランスの意識の高さが、企業の魅力となり、人材確保力を向上させます！

CHECK POINT③ (コンプライアンスの確保)

- 京の企業「働き方改革」自己診断制度などの活用を通じ、働き方改革に取り組む機会、その成果を自社の魅力としてアピールできます。
- 無理に法定以上の制度を宣言する必要はなく、一歩ずつステップアップしていきましょう！

(職場づくり行動宣言に関係する主な働き方改革関連法等の見直し内容)

◇ 罰則付時間外労働の上限規制	大企業：施行済	中小企業：2020年4月1日～ ※適用猶予・除外事業・業務(自動車運転業務、建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務)
◇ 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)	大企業：2020年4月1日～	中小企業：2021年4月1日～
◇ パワハラ防止(労働施策総合推進法改正)	大企業：2020年6月1日～	中小企業：2022年4月1日～
◇ 月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ	大企業：施行済	中小企業：2023年4月1日～
◆ 年5日の年次有給休暇の取得(義務化)	大企業・中小企業：施行済(2019年4月1日～)	
◆ 勤務間インターバル制度の努力義務	大企業・中小企業：施行済(2019年4月1日～)	
◆ 労働時間の客観的把握(義務化)	大企業・中小企業：施行済(2019年4月1日～)	
◆ フレックスタイム制の拡充(上限3ヶ月)	大企業・中小企業：施行済(2019年4月1日～)	
◆ 産業医・産業保険機能の強化	大企業・中小企業：施行済(2019年4月1日～)	

(労働安全衛生法の規定に基づき、労働者数50人以上の事業場のみ対象)

※サポート体制も充実

- **無料**で行動宣言づくりをサポート致します。
京都府中小企業人材確保・多様な働き方推進センターでは、中小企業診断士、社会保険労務士などの専門家を配置し、人材確保などにお困りの企業様への伴走支援を行っています。行動宣言づくりは専門家、また各種補助金申請はスーパーバイザー等が丁寧にサポートします！
- 一般的な労務課題の解決に向けたアドバイザー派遣制度を完備(無料)
(京都府社会保険労務士会所属の社会保険労務士のサポートが受けられます。年2回)
- 各種補助金申請サポートも行います。

- ・就労環境改善サポート補助金(補助率1/2 上限30万円)
※就業規則の作成・変更については、補助額上限10万円
- ・労働生産性向上推進事業補助金(補助率1/2 上限100万円)
- ・多様な働き方推進事業費補助金
(個別申請：補助率1/2 上限50万円 ※小規模事業者は2/3 上限50万円)
(共同申請：補助率2/3 上限100万円)
- ・就労・奨学金返済一体型支援事業補助金(上限：100万円)
※補助対象経費：30%以内(常時雇用労働者数が1,000人以上の事業主は15%以内)
- ・障害者雇用施設整備事業等事業費補助金(補助率30%以内 上限100万円)