

Monthly
Company
Magazine

ONDO

月刊 おんど

June 6月
No.537 2022

ウチヤ・サーモスタット株式会社
UCHIYA THERMOSTAT CO.,LTD.

月刊おんど編集部（総務部）

〒341-0037

埼玉県三郷市高州2-176-1

TEL: 048-955-4181

FAX: 048-956-1310

E-mail: info@uchiya.co.jp

出産・育児・介護休業法

令和4年3月吉日

社長 清水 澄人

少子高齢化に伴う人口減少に於いて、出産・育児及び介護による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できることを目的として、「育児・介護休業法」が2021年に大きく改正されました。このことは第二子以降の出生率を改善させることや介護負担を社会で支え合う仕組みに大いに役立つものと理解しています。従業員が育児休業を取得しやすくするための環境整備などがこれまで以上に義務付けられるほか、「出産時育児休業制度」が創設され、男性の育児休業取得を後押しする施策が、2022年4月から段階的に施行されます。「育児休業の分割取得」や「夫婦間での交代取得」も可能となるため、実務的な対応はますます複雑になって来ています。ウチヤ社としても法律要請への適切な対応は基より、従業員への個別の働きかけや職場環境の整備を進めて、この制度を積極的に推進する方針です。以下その制度の詳細を解説(資料出所: 厚生労働省)します。

会社の成長に貢献！

男性の
育児休業
メリットとは？



2021年に改正された「育児・介護休業法」では、企業に「育児休業を申請しやすくするための雇用環境整備」や、「妊娠・出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認」の

措置が義務付けられました。また、“男性版産休”ともいわれる「出生時育児休業制度」が創設され、業務と育児休業の調整がしやすくなるよう、現行の育児休業の分割取得・夫婦間での交代取得も可能となります。法改正に対応するにあたっては、(1)「就業規則の改定」から始まり、(2)「研修や相談窓口等」の環境整備や、(3)「複雑な制度内容や社会保険料の免除の条件、給付金の案内」などを対象者に個別に周知し、意向の確認を行わなければならない。(4) さらに、2022年10月以降は、「出生時育児休業」を含む育児休業について、回数や期日の管理が必要となる。

育児休業に関する制度への実務対応はますます複雑になっていきます。

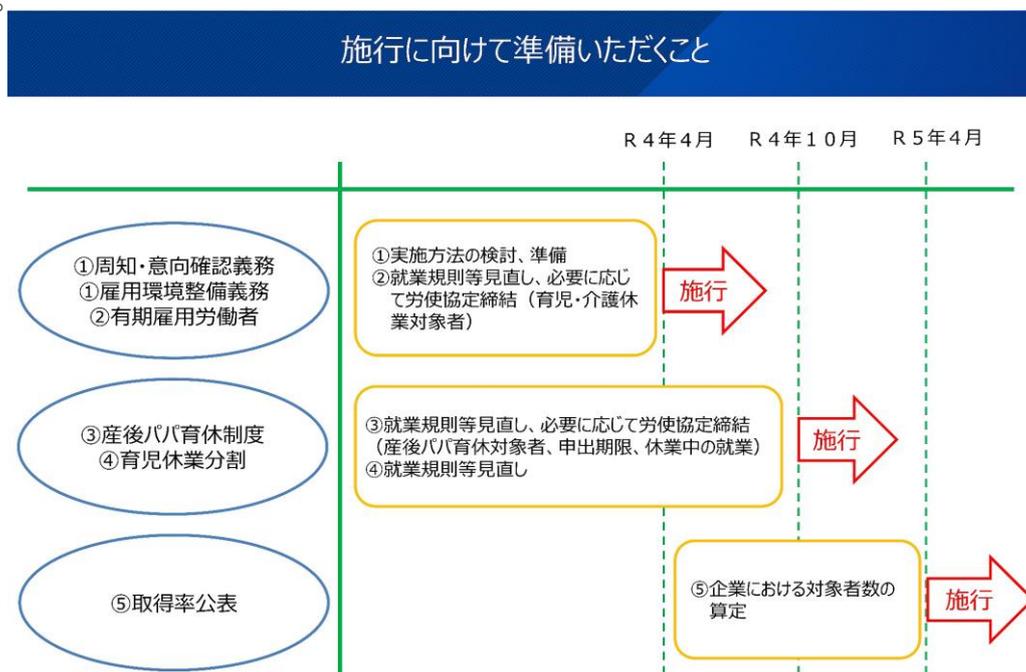
今回の改正は、2022年4月、2022年10月、2023年4月と3段階で施行され、それぞれ、施行前に様々な準備が必要となります。

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 【令和4年4月1日施行】
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 【令和4年4月1日施行】
3. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【令和4年10月1日施行】
4. 育児休業の分割取得 【令和4年10月1日施行】
5. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 【令和5年4月1日施行】

実務対応の際に押さえておきたいポイントを整理 実務対応で押さえておくべきポイントは、以下の内容となります。

- (1) 施行日前に就業規則・労使協定や社内で使用する書式や資料を用意しておくこと。
- (2) 制度の周知は、マタハラ・パタハラ防止のためにも役員含め全社に対して実施する。なお、研修は毎年1回以上、継続的に実施する。
- (3) 出生時育児休業、育児休業の期日管理・回数管理ができるようにしておく。
- (4) 社会保険料免除となる休業をしているか確認し、年金事務所・健保組合への届出をし、給与計算でも免除にできているか確認する。今回は「育児介護休業法」だけでなく、「雇用保険法（育児休業給付金）」および「社会保険各法（社会保険料免除）」と、複数の法令が関わる改正となり、人事労務担当者の負担が増すことが予想されます。

厚生労働省でも様々な資料を公開しています。ウチヤ社も周知徹底のため大いに活用をしています。



1) 制度の個別周知・意向確認義務（2022年4月1日）本人または配偶者が妊娠または出産した旨（出産日または出産予定日を含む）の申し出をした従業員に、法令および法令を上回る自社の育児休業制度（改正内容を含む）や育児休業給付、社会保険料免除等について提示するとともに、これらの休業取得についての意向確認を個別に行わなければなりません。

【ウチヤ社の環境整備は概ね完了しています。】

2) 雇用環境整備義務（2022年4月1日） 育児休業を取得しやすい職場環境の整備は、すべての会社が対象です。男女を問わず、「育児休業」と「出生時育児休業」の申出が円滑に行われるようにするため、下記のいずれかの措置を講じなければなりません。

●「育児休業・出生時育児休業」に関する研修の実施 全従業員を対象とすることが望ましいが、少なくとも、管理職についてはマタハラ・パタハラ防止のために実施する。

【ウチヤ社としての環境整備内容や改定内容に関する研修計画を準備中です。】

●「育児休業・出生時育児休業」に関する相談体制の整備（相談窓口設置） 形式的な窓口ではなく実質的な対応窓口を設け、従業員が相談できるよう周知する。

【ウチヤ資材総務部門設置完了、又、労働安全衛生委員会からのサポート体制も構築します。】

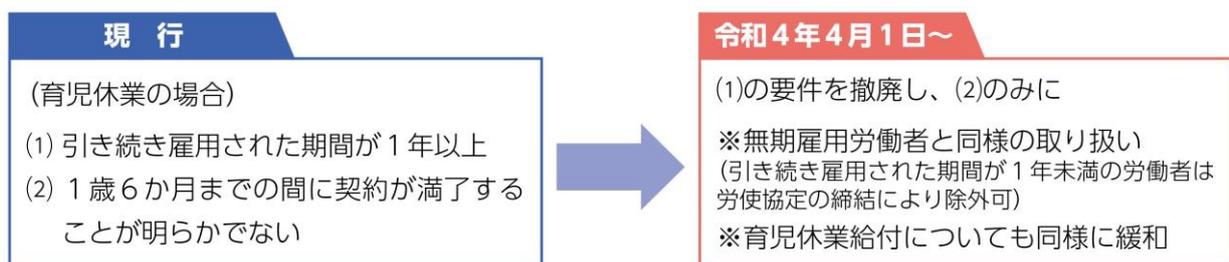
●自社の従業員の「育児休業・出生時育児休業」取得事例の情報収集や提供 自社の育児休業取得事例を収集し、その事例が掲載された書類の配布やイントラネット（社内ネットワーク）等への掲載等を行い、従業員が閲覧できるようにする。

【この2023年4月1日施行は常時雇用する従業員が1,000人を超える会社が対象であり、ウチヤ社では不要です。】

●「育児休業・出生時育児休業」に関する制度と育休取得促進に関する方針の周知 育児休業に関する制度、育児休業の取得の促進に関する会社の方針を記載したもの（ポスターなど）を、事業所内やイントラネットへ掲示する。

【ウチヤ社は準備出来次第、順次実施します。】

3) 有期雇用労働者の取得条件緩和（2022年4月1日） 雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得することができるよう、下記の通り、有期雇用従業員の取得要件が緩和されます。



「子どもが1歳6か月になるまでの間に契約が満了することが明らかでない」との判断は、下記の(A)(B)両方を満たす場合となります。

(A) 育児休業の申し出があった時点で、労働契約の更新がないことが確実であること

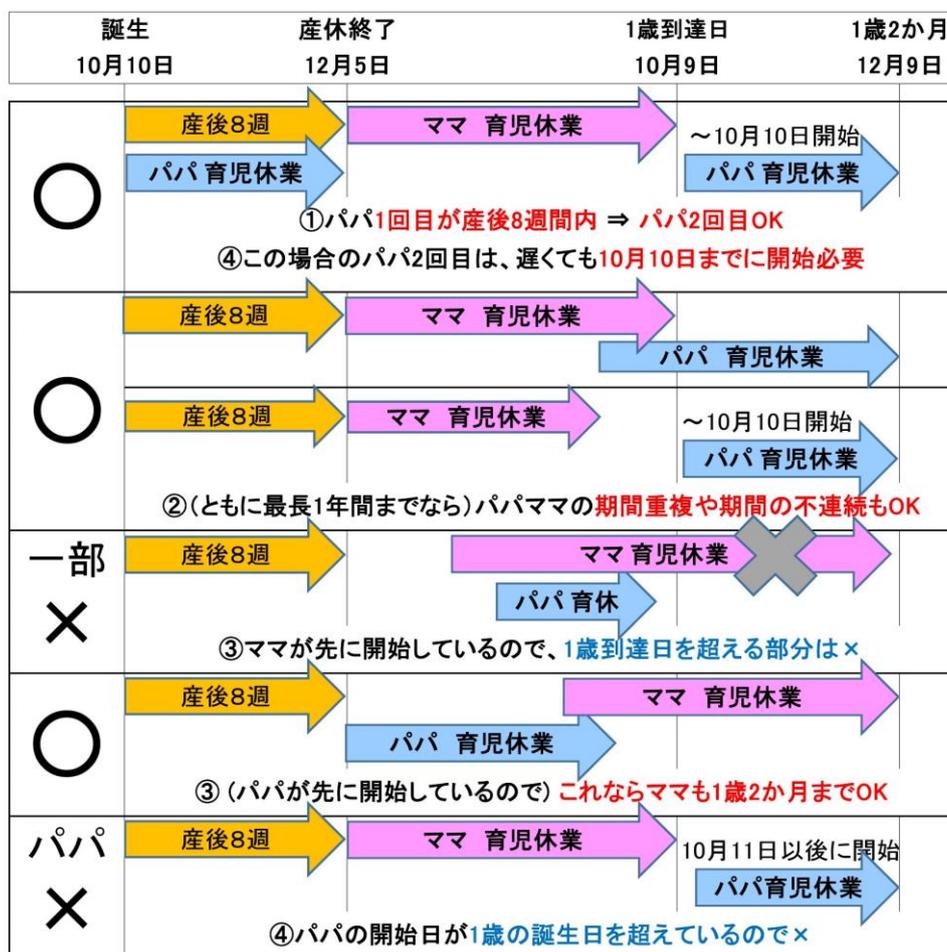
(B) 会社が「更新しない」旨の明示をしていること、ただし、あらかじめ労使協定を締結することで、下記の方々は育児休業適用除外とすることができます。

●引き続き雇用された期間が1年未満の従業員（今回の改正より追加）

- 申し出の日から1年以内（延長の育児休業については6ヵ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員（現行通り）
- 所定労働日数が週2日以下の従業員（現行通り）
 なお、短期の育児休業でも所得補償の実効性を高めるため、「月内に14日以上の子育て休業をしている場合にも社会保険料が免除となる改正」も、併せて施行されます。施行前は、月末に育児休業を取得している場合に限り、社会保険料が免除となっていました。また、賞与については、1ヵ月を超える育児休業を取得している場合にのみ保険料が免除となります。
【ウチヤ社では労使協定を締結して上記要請に対応しています。】

4) 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の創設と育児休業の分割取得（2022年10月1日）
 出生時育児休業は、出産する女性以外の男性・養子を迎える女性が、子の出生後8週間以内に、最長4週間（28日）まで取得することができます。通常の育児休業とは別の制度として利用できる新たな制度です。「施行後の制度」と「現行制度との詳細」の比較は、下図（厚生労働省資料より）をご参照。
【ウチヤ社では労使協定を締結して要請に対応する予定。】

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】
 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 (1)休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 (2)分割して取得できる回数は、2回とする。
 (3)労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。



	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

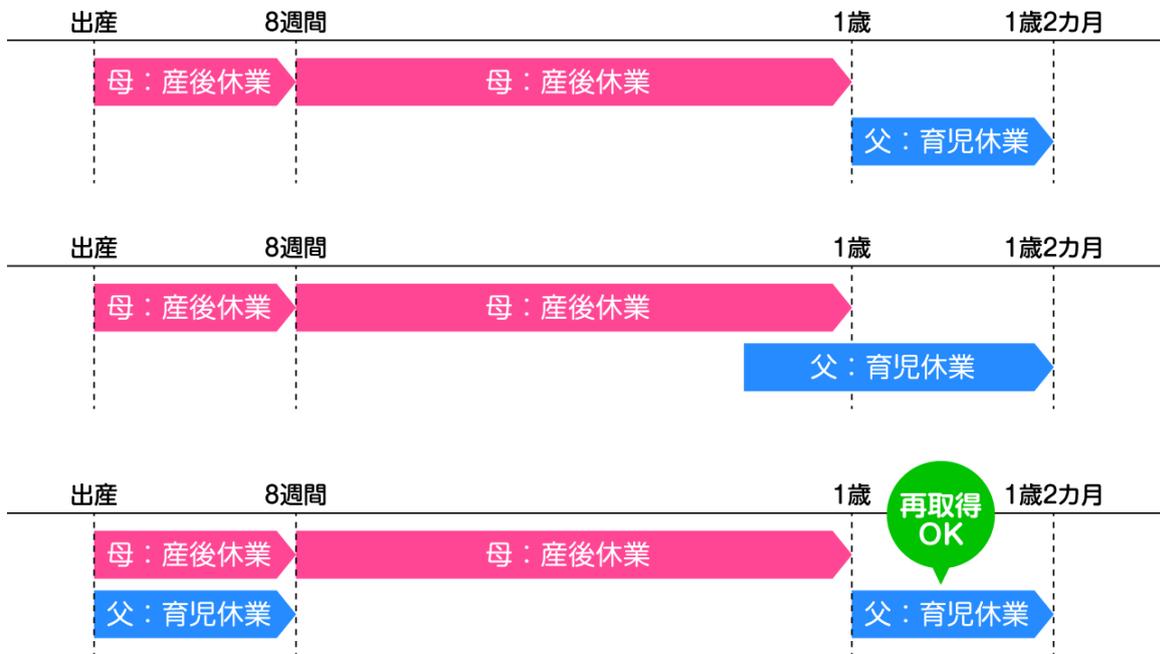
なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

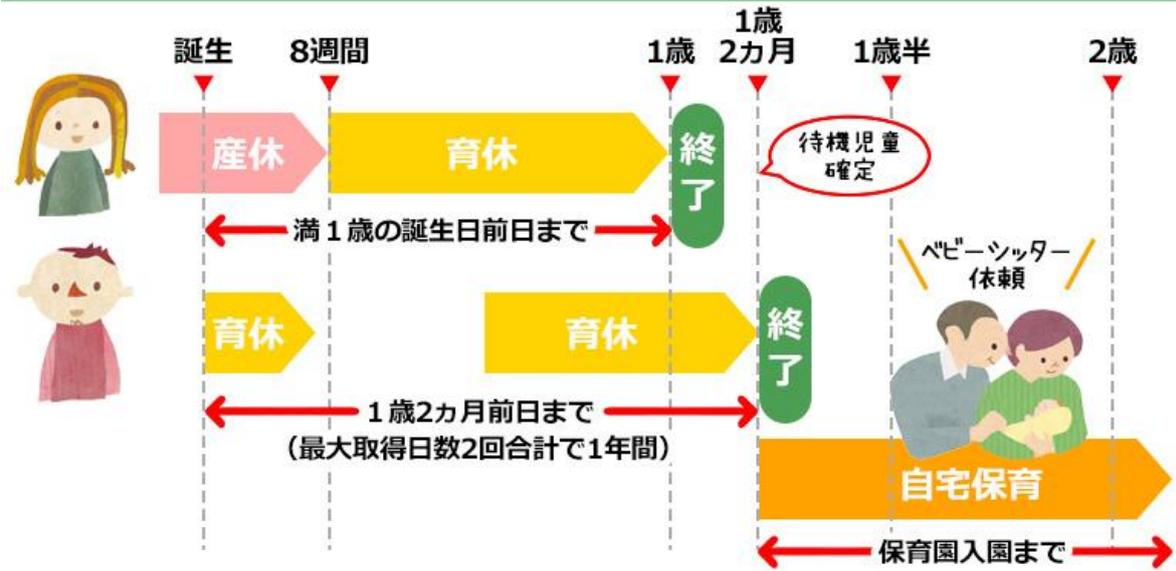
有期雇用従業員については、「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6ヵ月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合」に対象となります。また、労使協定を締結することで、下記の方々を適用除外とすることができます。

- 雇用された期間が1年未満の者
- 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する者
- 週の所定労働日数が2日以下の者 なお、短期の育児休業でも所得補償の実効性を高めるため、「月内に14日以上の子育て休業をしている場合にも社会保険料が免除となる改正」も、併せて施行されます。施行前は、月末に育児休業を取得している場合に限り、社会保険料が免除となっていました。また、賞与については、1ヵ月を超える育児休業を取得している場合にのみ保険料が免除となります。

5) 育児休業取得率の公表(2023年4月1日) 常時雇用する従業員が1,000人を超える会社は、育児休業等の取得の状況を年1回、自社のホームページや、厚生労働省運営のWebサイト「両立支援のひろば」等で公表することが義務づけられます。公表内容は、「男性の育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。【ウチヤ社不要】

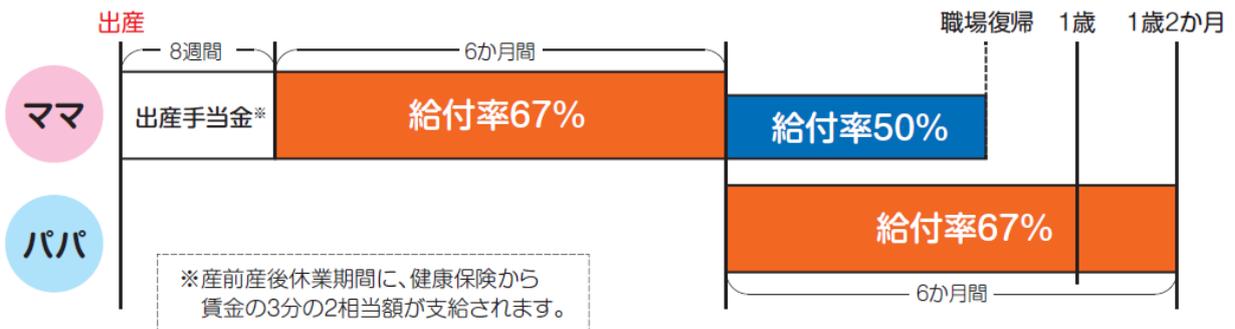


パパ休暇+パパママ育休プラス 【パパが育休延長できない場合】



〈取得例〉 ママが6か月間取得後、パパが6か月間取得。
 合わせて**1歳2か月まで67%給付** (手取り賃金の約8割)。

*パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合



※産前産後休業期間に、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

以上

耐震改修工事での 抗ウイルス内装材の使用

2022年3月17日
生技部 長谷川雅也

現在三郷本社工場の耐震改修工事を実施しておりますが、その際にコロナ感染防止に役立つ建築材料を積極的に導入しております。この場でご説明させていただきます。

・メラミン化粧板：アイカ ウイルテクト

抗ウイルス材が表面に練り込まれており、ウイルテクトにウイルスが触れると死滅します。又、アルコールや次亜塩素酸ナトリウムで拭いても大丈夫です。

・水性塗料：日本ペイント パーフェクトインテリアエアクリーン

可視光応答型光触媒により菌やウイルスが抑制されます。又、揮発性有機化合物の含有量も少なく嫌な匂いがのこりません。

アイカウイルテクト

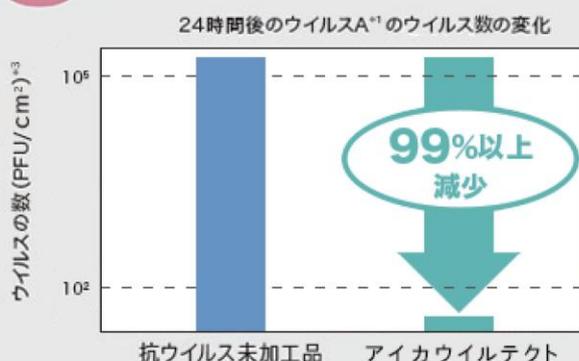
抗菌性能+抗ウイルス性能メラミン化粧板



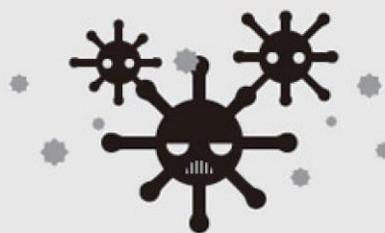
東館2F、3Fの耐震ブレスカバーや壁として施工済みです

抗
ウイルス性

抗ウイルス性試験



試験機関：一般財団法人日本繊維製品品質技術センター
試験方法：ISO21702法
試験ウイルス：ウイルスA*¹ (エンベロープ²なし)



*1: 薬機法(医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律)の関係上、特定のウイルス名が表記できないため、ウイルスAと記載しています。
*2: ウイルス粒子に見られる膜状の構造。エンベロープがない場合は、エンベロープ有りの場合と比較してアルコール等の消毒剤耐性が強いと言われています。
*3: PFU(Plaque-forming unit) プラーク法により測定したウイルス数の指標

ニッペ パーフェクトインテリアエアークリーン

抗菌性能+抗ウイルス性能塗料

ニッペパーフェクト® インテリアエアークリーンは、蛍光灯やLEDなど、室内の光だけで、ウイルスや菌を抑制する高性能塗料です。従来塗料との比較で、塗膜表面に付着したウイルスを99.9%以上抑えることを試験にて確認しています*。この性能については、光触媒工業会(PIAJ)の認証を取得しています
日本ペイント社HPより



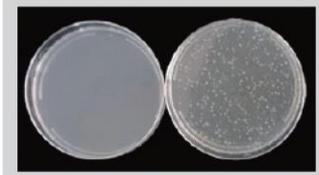
東館2F、3F、北倉庫2Fパーティション内で塗装済みです

抗菌性・抗ウイルス性

可視光応答形光触媒により弱い室内の照明でも反応し、菌やウイルスを抑制します。

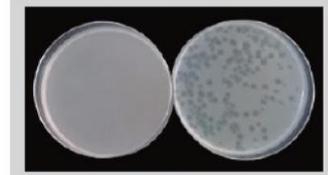
*抗菌性:黄色ブドウ球菌、抗ウイルス性:バクテリオファージQβでの試験結果に基づいています。

抗菌性:黄色ブドウ球菌



パーフェクトインテリアエアークリーン エマルジョン塗料従来品

抗ウイルス:バクテリオファージQβ

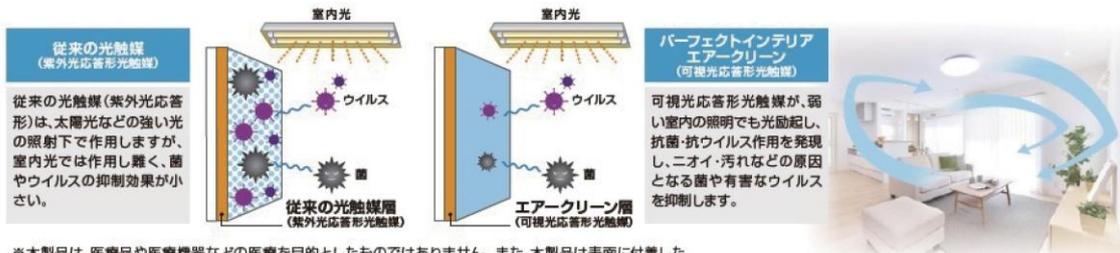


パーフェクトインテリアエアークリーン エマルジョン塗料従来品

*当社社内試験による

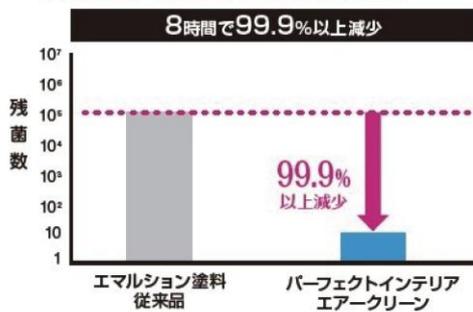
抗菌・抗ウイルスのメカニズム

室内の空気は人の動きやエアコンなどにより常に流れています。その空気の流れにより、壁に付着した菌やウイルスが、エアークリーン層表面の可視光応答形光触媒作用により抑制されます。



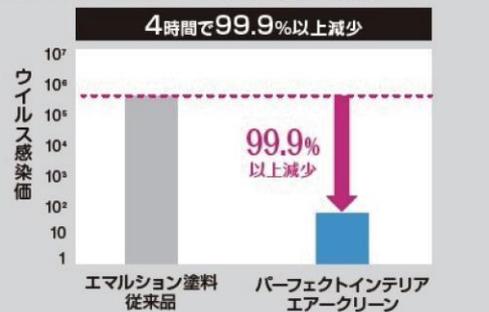
*本製品は、医薬品や医療機器などの医療を目的としたものではありません。また、本製品は表面に付着したウイルスを抑制するものであり、感染予防を保障するものではありません。

抗菌効果/黄色ブドウ球菌残数の比較



*当社社内試験による

抗ウイルス効果/ウイルス感染価の比較



*当社社内試験による

産業用ロボットの特別教育を受講しました

令和4年4月21日

製造部課長代理 今田 智樹

産業用ロボットの導入に向けて2022年4月11日から13日の3日間、特別教育を受講しました。安川電機殿が開催している埼玉県さいたま市にある大宮教室には専用の教育施設があり座学が半日（法令に関する内容）とプログラミングペンダントを使用しての実習が2日半と、導入を前提とした（もしくは既に導入している企業向け）内容でした。

受講の目的は産業用ロボットを使用する場合、労働安全衛生法で定める特別教育を受ける必要があること、導入後に修理調整等が必要になった場合、安全に施工出来るように事前に必要な知識を習得することです。

簡単にですが今回使用した産業用ロボットについて説明します。安川電機製 MOTOMAN GP（モートマンジーピー）可搬重量8kgでアームを伸ばすと人と同じくらいの高さです。主な構成として次のような名称で呼ばれています。アーム部は作業する腕に相当する「マニピュレータ」、アーム部マニピュレータを制御する「ロボットコントローラ」、アームの動作をプログラムしたり、モニタリングをする「プログラミングペンダント」になります。今後、導入に向けて安川電機殿のサポートを受けて打ち合わせをしていく予定です。

最後になりますが、産業用ロボットの操作を重点に置いた教育中に特に注意を受けたことが2点ありました。

1点目は実習プログラムを作成中、動作にミスがあった場合、内容を修正します。修正後の確認は必ず1工程前に戻ってから修正した内容に進むことです。プログラミングペンダントにはバックとネクストというスイッチがあり、修正→バック→ネクストが原則だそうです。もう1点はプログラムが完成して動作確認する際は必ず待機位置から始めることです。プログラム作成ミスが原因で意図していない位置に急に動くことがある為、けがをしない対策です。設備として使用する前も含めて安全に行動することを学びました。

マニピュレータ



ロボットコントローラ



プログラミング

ペンダント



産業用ロボット導入の為に

令和4年4月20日

生技部 元木貴志

今年のウチヤのチャレンジの一つにDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進があります。私は、このDXの一環として産業用ロボットの導入による生産性向上を目的とした改善活動を進める為、3月9日から始まった国際ロボット展2022を訪れ情報収集してきました。その中で安川電機ブースにて開発の方と話をした際に私が安川電機関東ロボットスクールで産業用ロボット教示等特別教育を受講する事や産業用ロボットの導入について質問をした所、安川電機入間工場の見学を勧められこの度、ウチヤからロボット導入の先遣隊として9名が入間工場を見学させて頂きました。

安川電機入間工場は、ソリューションファクトリをモデル工場として“ものづくりとビジネスを変える次世代工場”をコンセプトとした徹底した生産自動化とメカトロニクスを実現した可視化、データ活用の取り組みを行い、飛躍的な生産性向上を達成する工場を目指しているロボット・モーターメーカーです。



入間工場内では、サーボモーター及びサーボアンプを生産しており、一貫通貫での設備構成となっており各工程搬送等で自社ロボット“MOTOMAN”が生産を支援していました。

生産工程や機種が違っていても設備サイズ、搬送パレット、使用ロボットが共通化されており設備レイアウトも中心にロボットが配置され、加工や検査装置は専用機で工程をこなす方法を取っていました。このレイアウトにより工程が変わっても設置する工程を変更するだけで設備の立ち上げが可能となります。また、ロボット導入のハードルでもある安全に関する部分では、基本的に人とロボットが干渉しない、交差しないようにハードカバーを採用しており、チョコ停発生時にはインターロックスイッチやエリアセンサによる多重の安全機構により安全が確保されていました。また、ロボットの危険を十分に社内教育にて周知しており、産業用ロボット導入に大変参考になる工場見学だったと思います。これからウチヤでも産業用ロボットを導入し生産性の向上を図ります。ロボットが導入されたからと言って人がいらなくなる訳ではありません。効果的な箇所に導入し生産性を改善できるツールの一つだと思います。

私も技術者の端くれとして必ずウチヤでのロボット導入を成功させ、生産性を改善させて見せます。社員一丸となり、ウチヤ製品を通じて社会に安全を供給していきましょう！

今回、大変参考になる見学をさせて頂いた安川電機入間工場様に感謝し、今後の導入に向け準備いたします。



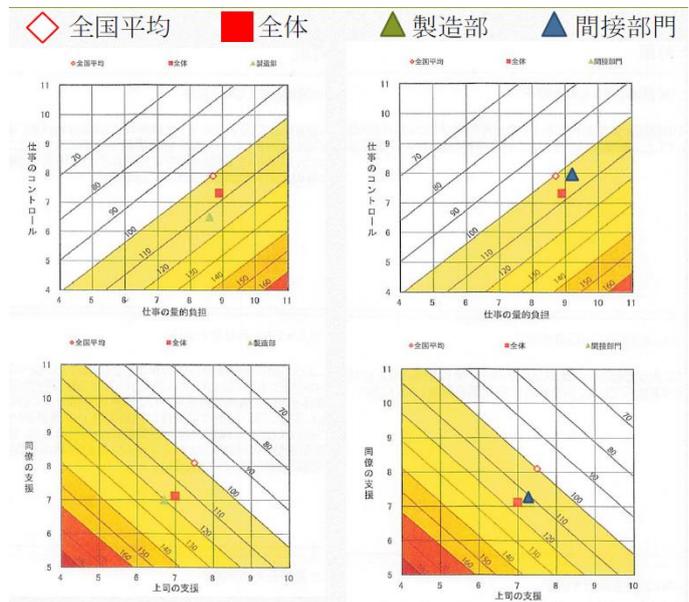
衛生委員会より提案

令和4年4月30日
資材総務部

2021年度のストレスチェック集団分析結果を、衛生委員会にて伊藤先生に解説いただいた際、「仕事の量的負担が大きい」「同僚の支援が少ない」という面で高ストレスとなっている傾向が見られました。特に「20代」「製造部」でその傾向が見られます。

受注増による時間外残業の増加、コロナ禍でのコミュニケーション不足など、やむを得ない事情はありますが、「衛生委員会」にて改善方法の提案がありましたので、ご報告いたします。

職場環境改善のヒント集「職場内の相互支援」



21. 上司に相談しやすい環境を整備する

従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。
(例：上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすいよう職場のレイアウトを工夫するなど)

22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する

同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。(例：作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やミーティングリストを活用するなど)

23. チームワークづくりをすすめる

グループ同士でお互いを理解し支えあい相互に助け合う雰囲気生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり研修の機会を持つなどの工夫をする。

24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる

作業者が自分の仕事のできや能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。

25. 職場間の相互支援を推進する

職場や作業グループ間で、それぞれの作業がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行ったりするなど、相互支援を推進する。

衛生委員会からの「職場内相互支援」改善提案

- ・上司から「あいさつ」をする。顔を見て「声をかける」(体調を気遣うなど、思いやり)
⇒「あいさつしてもかえってこない」と疎外感を感じる囁託、新人も多い。
- ・職場の雰囲気明るく。主任以上に若い人とのコミュニケーションについて教育。
⇒衛生委員からも新人などに声掛けする。
- ・職場についての意見を言いやすいように「アンケート」を行う。
- ・社外研修で外の空気を吸う。
(気分転換、仕事の取り組み方を変える、人に情報を教える)
- ・社長面接(仕事内容、人間関係の相談。状況により配置転換)

<コロナ後のコミュニケーション向上策>

- ・社員旅行・飲み会・レクリエーション
- ・スポーツイベント(運動不足もストレスや不調の原因となる)

※おんど2021年6月号「ストレスチェックとその解消方法」記事もご覧ください。

以上

協力会社 各社 殿

令和4年5月12日
ウチヤ・サーモスタット株式会社
代表取締役社長 清水 澄人

ウチヤ共栄会開催時のコロナ感染対策

前略

新型コロナウイルスに関連した感染症対策に関しましては、最新の政府や厚生労働省からの発表では、「過剰に心配することなく、マスクの着用や手洗いの徹底などの通常の感染症対策に努めていただくようお願いいたします。」新型コロナウイルス感染症の発生をさらに抑えるためには、1人ひとりが最新の知識を身につけて正しく対策を行っていただくことが何よりも重要であり、その上で基本対策を徹底しながら経済活動をより積極的に再開することを主導されています。この様な状況下ですが、この度、三年振りにウチヤ共栄会が開催される運びとなり、協力会社殿の皆様と小名浜リゾートでお会い出来ることを大変楽しみに致して居ります。付きましては、最新の知識を身に付け正しくコロナ対策を行う為、カルテック社製のパーソナル空間除菌脱臭機(光触媒 99.9%ウイルス酸化分解、花粉にも対応) 首掛けタイプを参加者全員に寄贈申し上げます。5月27日~28日の公共交通機関の移動、宿泊施設内、会合や懇親会、人の密集する状況下での新型コロナウイルス感染対策にお役立て戴ければ誠に幸いです。今後とも宜しくお願い申し上げます。 早々



pg. 1