

愛媛労働局発表
平成30年6月26日

【担当】
愛媛労働局雇用環境・均等室
室長 佐藤 真理子
室長補佐 三好 健太
指導係 久保 和範
(電話) 089(935)5222
(FAX) 089(935)5210

報道関係者 各位

子育てサポート企業を1社認定！！ ～6月28日に認定通知書交付式を行います～

愛媛労働局（局長 濱本 和孝）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、株式会社 アスティスを、育児休業制度等を利用しやすく、子育てしやすい職場環境整備に取り組んだ企業として認定しました。当該事業所は、今回が2回目の認定となります。

また、平成29年4月に改正された新基準でのくるみん認定は、愛媛県内で2社目となります。
なお、発表日において愛媛労働局では、43社の企業にくるみん認定を行っています。

※認定企業のうち1社が、プラチナくるみんの認定を受けています。

株式会社 アスティス

業種：医薬品卸売業 労働者数：690人

<主な取組内容>

- 年次有給休暇取得促進のため、各部署において年次有給休暇の取得計画を策定した結果、1人当たり平均取得日数が8.8日となった。
- 男性も育児休業を取得できることを周知するため、育児休業ガイドブックを改定し、社内イントラに掲載した結果、男性8%、女性100%が取得した。



◆◆認定通知書交付式のご案内◆◆

- 1 日時：平成30年6月28日（木）午後 2：00～
- 2 場所：愛媛労働局 局長室（松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階）
※交付式は全て公開となっております。取材いただく場合は前日までにご連絡ください。

<次世代法に基づく認定とは>

次世代法第13条に基づき、事業主は一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に掲げた目標を達成したことなど、一定の基準を満たす場合、申請により都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品、求人票等に表示し、子育てサポート企業であることをアピールすることができるほか、公共調達における加点評価（資料1）を受けられます。

○ 《認定基準》

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 男性の育児休暇等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。(常時雇用する労働者が300人以下である場合)

計画期間内に、男性労働者の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①から④のいずれかの基準を満たせば要件を満たすこととなります。

 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。)
 - ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
 - ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。
- 6 計画期間内に、女性労働者の育児休業等※取得率が75%以上であること。

(常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合)

計画期間内に、女性労働者の育児休業等取得率が75%未満である中小企業でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上となれば要件を満たすこととなります。
- 7 3歳から小学校に入学就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 8 労働時間について、次の①及び②を満たすこと。
 - ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 9 次の①から③までのいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。
 - ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 10 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※育児休業等とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第2項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいいます。

～認定企業の取組内容～

株式会社 アステイス

所在地：松山市

業 種：医薬品卸売業

労働者数：690 人

(男性 420 人、女性 270 人 平成 30 年 4 月 23 日現在)

認定日：平成 30 年 6 月 7 日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成 27 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日 (4 期目)

《内 容》

- 目 標 1： 年次有給休暇の取得促進措置を講じる。
取得日数を 1 人当たり平均年間 7 日以上とする。
- 目 標 2： 計画期間内に、育児休業取得率を以下の水準以上にする。
男性社員：計画期間中に 3 人以上取得とすること。
女性社員：取得率 90%以上維持すること。

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成 27 年 4 月～ 年次有給休暇の計画的取得日数を 5 日とする
平成 27 年 5 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定
平成 27 年 6 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを実施
平成 28 年度以降 継続して所得計画の策定、キャンペーンを実施
- (2) 平成 27 年 4 月～ お子さん誕生の男性社員とその上司に対し、育休制度
の説明と案内メールを配信
平成 27 年 11 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、育
児休業ガイドブックを改定し、社内イントラに掲載

※ 参考 男性の育児休業取得者は 3 人
女性の育児休業取得者は 16 人

■ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業が公共調達で有利になります。

各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）などを加点評価するよう、国の指針において定められました^{※1}。また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業の配点を定める^{※2}。

<内閣府が示している参考配点例>（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業分）

評価項目例	認定の区分 ^{※3}	総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度等に応じ配点)		
		<配点例>		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	くるみん（これまでのマーク）	5%	2%	1%
	くるみん（新しいマーク）	7%	3%	1%
	プラチナくるみん	9%	4%	2%

※1 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」
(内閣府HP)

http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※3 女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。