



愛媛労働局発表
令和元年8月2日

報道関係者 各位

【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
指導係主任 杉本 秀誠
(電話) 089(935)5222
(FAX) 089(935)5210

「くるみん認定企業」を1社認定

愛媛労働局(局長 縄田 英樹)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を推進している子育てサポート企業として、株式会社伊予鉄高島屋(松山市、代表取締役社長 林 巧)を「くるみん」認定しました。

同社の「くるみん」認定は、今回の認定により県内最多の5回目となります。

◎ 「くるみん」認定企業 (令和元年7月3日付け認定)

事業場名：株式会社伊予鉄高島屋

所在地：松山市湊町5丁目1番地1

事業内容：百貨店業

労働者数：508人(男性150人、女性358人)



資料1 「株式会社伊予鉄高島屋」の取組内容

○《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になります。

- 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になります。

- 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。

企業名	株式会社伊予鉄高島屋（認定:令和元年7月3日） 
住所	松山市湊町5丁目1番地1
事業内容	百貨店業
労働者数	平成31年4月24日時点:508人(男性150人、女性358人)
計画期間	平成27年6月1日～平成30年5月31日
行動計画の目標	<p>【目標①】 育児短時間勤務制度(子が小学校4年生に達するまで)の見直し</p> <p>【目標②】 男性の育児休職取得の促進</p> <p>【目標③】 年次有給休暇の取得促進に向けた取組み</p> <p>【目標④】 時間外労働の削減に向けた取組み</p>
目標に対する取組結果	<p>【目標①】 就業規則(平成30年3月1日付け)を改訂して、育児短時間勤務の通算取得期間と育児休業の通算取得期間とを合算する規定を削除し、育児短時間勤務制度をより利用しやすいものとした。</p> <p>【目標②】 男性の育児休職取得率は30%に達した。</p> <p>【目標③】 平成30年3月1日より、アニバーサリー休暇の取得日数を年間2日から3日へ変更し、社員には計画的に有給休暇を取得するよう促した。 また、web給料明細で社員が有給休暇の残数を毎月確認できるようにした。</p> <p>【目標④】 ノー残業デーポスターの刷新を行った。 また、就労管理に関する通達を管理職向けに発信するとともに、就労管理マネジメント研修をマネージャー対象に実施した。</p>
その他主な認定基準達成状況	<p>○男性の育児休業取得状況(認定基準5) 計画期間中に配偶者が出産した10名のうち3名が育児休業を取得した(取得率30%)。</p> <p>○女性の育児休業取得状況(認定基準6) 計画期間中に出産した15名全員が育児休業を取得(取得率100%)。</p> <p>○小学校就学前の子を育てる労働者のための措置(認定基準7) <u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる①所定外労働の制限、②短時間勤務制度(子が小学校4年生に達するまで)を導入。</u></p> <p>○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(認定基準9) ・ノー残業デーの実施 ・アニバーサリー休暇制度の拡充</p>