

愛媛労働局発表
平成22年4月27日

	愛媛労働局雇用均等室
担	室長 四方 智美
当	室長補佐 平井 千恵子
	電話 089(935)5222

子育てサポート企業として医療法人青峰会を認定！！

愛媛労働局（局長 三上 明道）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）第13条に基づき、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医療法人青峰会（八幡浜市）を、基準適合一般事業主として認定しました。愛媛県内の医療法人として、また南予地域においては初めての認定企業の誕生で、愛媛においては4社目の認定企業となります。

1 次世代法に基づく認定について

次世代育成支援対策推進法第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には、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。（資料1）

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、商品等につけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

この度認定決定をした、医療法人青峰会の行動計画の概要及び取組状況については、資料2をご参照ください。



次世代認定マーク

2 一般事業主行動計画策定・認定の状況について

一般事業主行動計画の策定・届出義務のある301人以上の労働者を雇用する事業主からの届出は、当局で把握する全ての企業（131社）から届出があり、現在届出が努力義務である従業員300人以下の事業主からは、平成22年3月末現在で212社から届出があります。

届出企業343社のうち、40社（11.7%）が計画期間終了後に認定申請をすることを希望しています。（資料3）

なお、平成23年4月1日からは、この次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務が、101人以上の事業主に拡大されます。

3 「認定通知書交付式」について

日時：平成22年4月28日（水）13時30分～

場所：愛媛労働局 6階会議室（松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎）

4 両立支援のひろばについて

下記サイトにおいて、企業が行う仕事と家庭の両立支援の取組を紹介しています。(資料4)

《両立支援のひろば》<http://www.ryoritsushien.jp>

参考資料

- 1 認定基準
- 2 認定企業の取組内容
- 3 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の策定・認定の状況(平成22年3月31日現在)
- 4 両立支援のひろば(リーフレット)
- 5 子育てサポートのための一般事業主行動計画を策定し、くるみんマークを目指しましょう!!(パンフレット)

《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 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者が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、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①から③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 3歳に達するまでの子(上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能)を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 当該計画期間の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をした者が1名以上いること。
- 6 計画期間内に、女性の育児休業等※取得率が70%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、女性の育児休業等取得率が70%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、女性の育児休業等取得率が70%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するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①から③までのいずれかを実施していること。
 - 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 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
- 9 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項に規定する育児休業及び第23条第1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です。

～認定企業の取組事例～

医療法人青峰会

所在地：八幡浜市

業種：医療業

労働者数：580人（うち男性150人、女性430人）

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成20年4月1日から平成22年3月31日

《内容》

- 目標1：子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の導入
- 目標2：年次有給休暇取得促進のための措置の実施

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 子供の出生時に父親が取得できる休暇制度（出産休暇制度）（有給）を導入し、就業規則に規定
- (2) 半日有給休暇制度を導入し就業規則に規定

〈 その他の両立支援取組 〉

- (1) 小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする事業所内託児施設を運営
- (2) 年次有給休暇の取得促進のための措置として、リフレッシュ休暇制度を実施
- (3) 配偶者出産休暇の通知文に、男性の育児休業取得を呼びかける文書を記載し周知

※参考 計画期間内に男性の育児休業者1名、女性の育児休業取得率70%以上を達成

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の策定・認定の状況

(平成22年3月31日現在)

愛媛労働局雇用均等室

I 一般事業主行動計画策定届の届出状況

1 届出状況

県内に本社機能がある常用労働者数301人以上の企業は131社(愛媛労働局雇用均等室把握)あり、このうち131社の企業(100.0%)から「一般事業主行動計画策定届(以下、策定届といいます。)」を受理しています。

また、常用労働者数300人以下の企業212社からも策定届を受理しています。うち101人以上300人以下企業23社(8.6%)となっています。

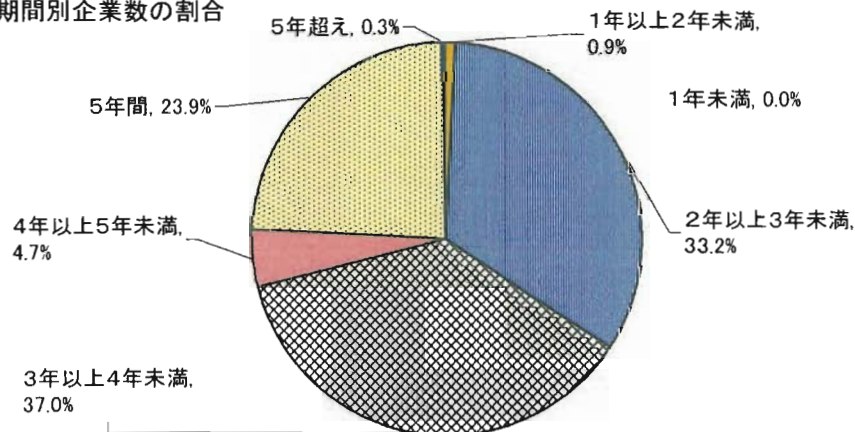
2 労働局長の認定申請の予定の有無

届出企業343社のうち、40社(11.7%)が計画期間終了後に認定申請をすることを希望しています。

3 行動計画の期間

行動計画の期間について、届出企業343社のうちの339社(98.8%)が、法に基づく行動計画策定指針で望ましいとされている「2年間から5年間まで」となっています。

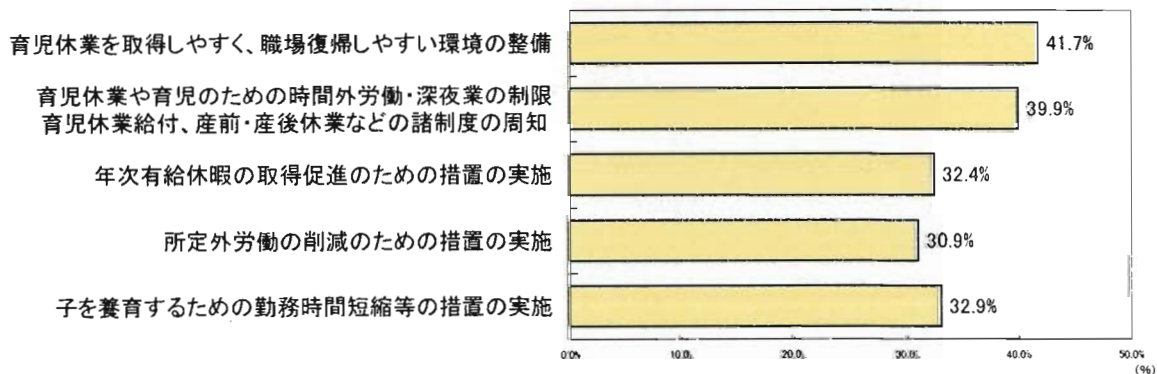
グラフ1 行動計画の期間別企業数の割合



4 行動計画に次世代育成支援対策として盛り込まれた事項

届出企業343社が自社の行動計画に次世代育成支援対策として盛り込んだ事項で、最も多かった事項は、「育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備」で、143社(41.7%)となっています。

グラフ2 行動計画に次世代育成支援対策として盛り込まれた主な事項別企業数の割合



※ 行動計画には、複数の次世代育成支援対策の事項を盛り込むことが可能です。

II 認定状況

一般事業主行動計画に掲げた目標を達成したことなど、一定の基準を満たした企業で愛媛労働局長の認定を受けた企業は3社となっています。

【認定企業】 株式会社伊予銀行
株式会社フジ
株式会社伊予鉄高島屋



企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト

両立支援のひろば

<http://www.ryouritsushien.jp>

両立支援のひろばは、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイトです。企業の両立支援策・一般事業主行動計画等の検索や自社の取組を掲載することができます。

自社の両立支援対策を進めるために、また、次世代育成支援対策推進法の改正による、一般事業主行動計画の公表の場としても、積極的にご活用ください。

次世代育成支援対策推進法が改正されました！

改正のポイント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の公表と従業員への周知が、従業員101人以上の企業に義務付けられました。(平成21年4月1日から施行)

※ただし従業員101人以上300人以下の企業は平成23年3月31日までは努力義務

改正のポイント2

一般事業主行動計画の届出義務企業が、従業員301人以上の企業から、従業員101人以上の企業へ拡大されます。(平成23年4月1日から施行)

子育てサポートのための

一般事業主行動計画を策定し、 くるみんマークを目指しましょう!!



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

- ◆ 次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）では、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。
- ◆ この次世代法に基づき、現在、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに都道府県労働局に届出・公表等を行うことが義務（300人以下の事業主については努力義務）となっています。
- ◆ また、平成23年4月1日からは、この次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務が101人以上の事業主に拡大されます。（100人以下の事業主については努力義務）。特に、労働者数が101人以上300人以下の事業主のみなさまにおかれましては、法が施行される平成23年4月1日までに届出ができるよう、行動計画の策定準備をお願いします。



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局