

愛媛労働局発表
平成22年6月28日

担 当	愛媛労働局雇用均等室
	室長 四方 智美
	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生活協同組合コープえひめを認定！！

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生活協同組合コープえひめ（松山市）を、基準適合一般事業主として認定しました。愛媛においては5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。

これによって企業のイメージアップにもなり優秀な人材確保ができるなどのメリットがあります。

この度認定決定をした、生活協同組合コープえひめ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。



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133社のうち、130社（97.7%）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5月末現在で223社から届出があります。

届出企業353社のうち、42社（11.9%）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。

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5月31日現在）

《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 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となります。
- 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～

生活協同組合コープえひめ

所在地：松山市

業種：卸売・小売業

労働者数：1,305人（うち男性414人、女性891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：年次有給休暇取得促進を図り、取得率目標を50%として向上を図る。
- 目標2：時間外労働の削減を図るため、1人あたり年間残業時間を2007年度の98%以下に削減する。
- 目標3：時間外労働削減のための取組を行う。
- 目標4：育児・介護休業や仕組みを周知する。

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 2009年3月現在で取得率が平均69.31%となった。
特に、正規職員の計画年休の取得率は90%を超え、年休の取得率アップにつながった。
- (2) 2009年度の1人当たりの年間残業時間は2007年度と比較して95.2%となり4.8%の削減となった。
- (3) 一定以上の残業が発生している職員に対し、本人、部門長に対し書面を発行し、改善につながるよう指導を実施した。
- (4) 部内報等を利用して制度を全職員に周知した。また、仕事と子育てに関するアンケートを実施し職員の意識とニーズの調査を実施した。

※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5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133社(愛媛労働局雇用均等室把握)あり、このうち130社の企業(97.7%)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223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26社(9.8%)となっています。

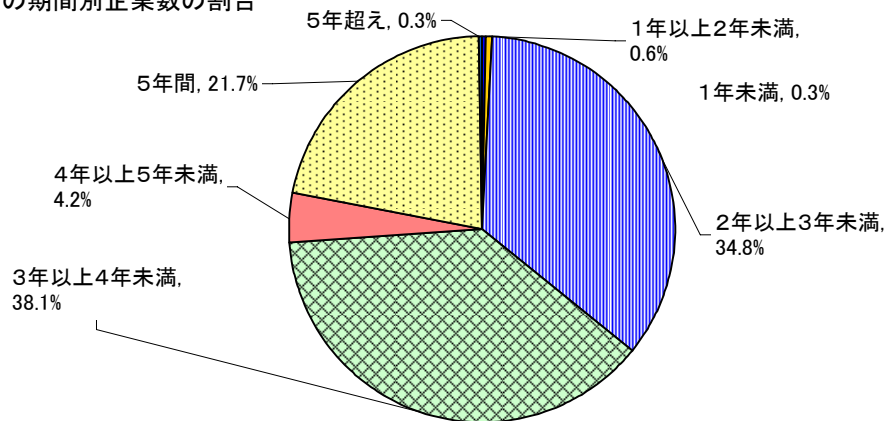
2 労働局長の認定申請の予定の有無

届出企業353社のうち、42社(11.9%)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353社のうちの332社(94.1%)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。

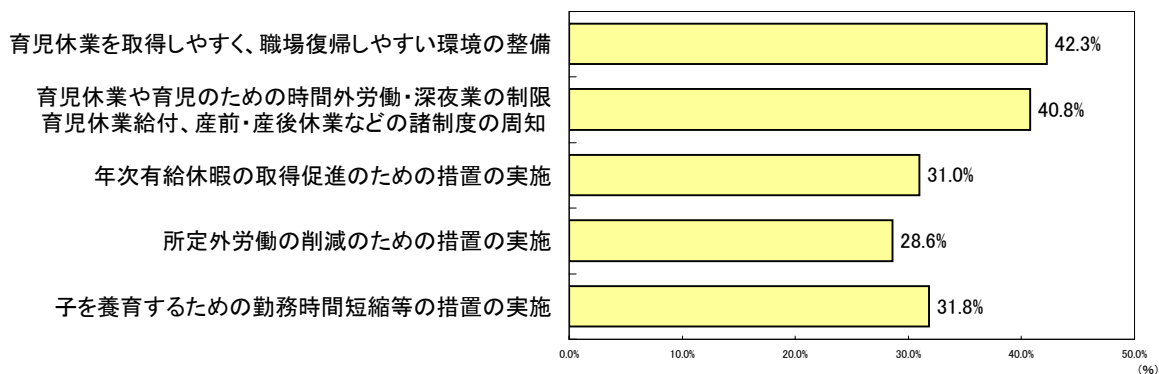
グラフ1 行動計画の期間別企業数の割合



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353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、142社(40.2%)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4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
医療法人青峰会

