

愛媛労働局発表
平成22年9月27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医療法人佑心會堀江病院を認定！！

～中小企業では県内初の認定企業が誕生しました～

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佑心會堀江病院（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、従業員規模300人以下の中小企業では初めて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、医療法人佑心會堀江病院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140社のうち、139社（99.3%）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8月末現在で269社から届出があります。

届出企業408社のうち、50社（12.3%）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8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～

医療法人佑心會堀江病院

所在地：松山市

業種：医療業

労働者数：118人（うち男性47人、女性71人）

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成20年7月1日から平成22年6月30日

《内 容》

- 目標1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
- 目標2：出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
- 目標3：年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- 目標4：職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
- 目標5：子どもが保護者である労働者の働いているところを実際にみることができる「子ども参観日」の実施

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 育児介護休業等制度についてパンフレットを作成し、従業員に周知。両立支援の相談窓口を設置し、従業員に説明して相談体制を整備した。
- (2) 再雇用制度を導入し、1名の制度利用あり。
- (3) 年次有給休暇取得率100%を目指して、特に事務職員の業務の見直しを行うことにより、休暇取得率がアップした。
- (4) 管理者を対象とした研修を実施し、院内広報誌へ両立支援の取組方針を掲載した。育児休業を取得した職員にインタビューをし、内容を院内広報誌へ掲載して意識啓発を行った。
- (5) 「子ども参観日」を導入し実施した。

※参考 計画期間内に男性の育児休業者2名、女性の育児休業取得率100%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8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140社(愛媛労働局雇用均等室把握)あり、このうち139社の企業(99.3%)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269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40社(全企業数372社の10.8%)となっています。

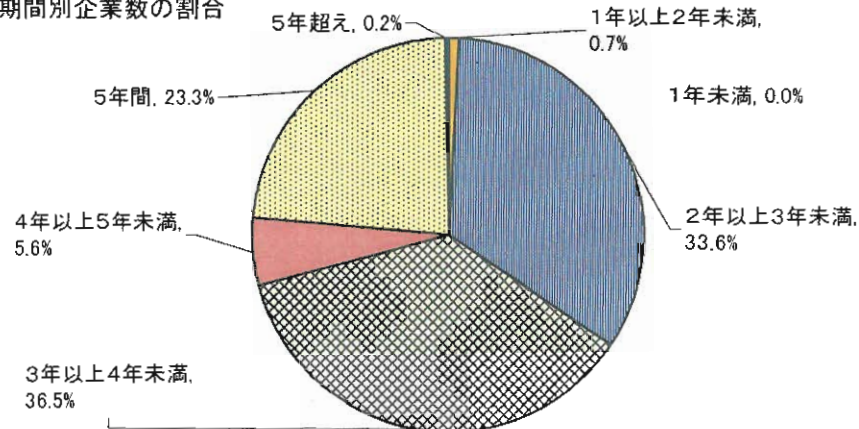
2 労働局長の認定申請の予定の有無

届出企業408社のうち、50社(12.3%)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408社のうちの404社(99.0%)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。

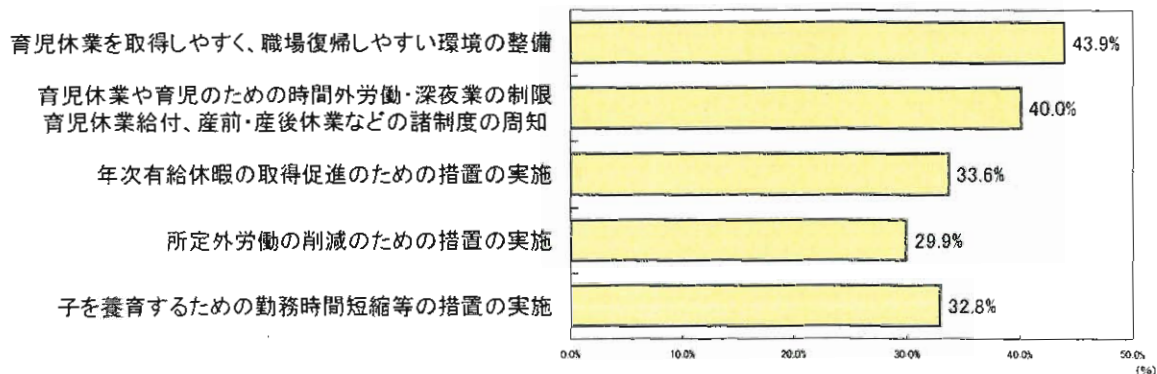
グラフ1 行動計画の期間別企業数の割合



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408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、179社(43.9%)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6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
医療法人青峰会くじら病院
生活協同組合コープえひめ
医療法人佑心會堀江病院

