

愛媛労働局発表
平成23年11月28日

担 当	愛媛労働局雇用均等室		
	室長	横田 秀樹	
	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株式会社クック・チャムを認定！！

愛媛労働局（局長 田中 敏章）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、株式会社クック・チャム（新居浜市）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。

製造業としては3社目の認定であり、愛媛県内の認定企業は10社となりました。

○ 認定企業の取組内容

株式会社 クック・チャム（新居浜市）

業 種：食料品製造・販売、労働者数：605人（うち女性564人）

計画期間：平成21年7月1日～平成23年6月30日（2期目）

- ★ 管理職が外部の研修会を受講し、ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めるとともに、社内報に自社の男性社員の育児休業取得事例を掲載し、子育て中の社員をサポートする各制度の活用について周知した。
- ★ 所定外労働を削減するためノー残業デーを導入。年次有給休暇の取得を促進するため、計画的取得（20日間）を奨励し、半日単位で取得できる制度等を導入した。
- ★ 毎年、近隣の小学生を対象に子供参観日を実施した。

○ 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ます。



次世代認定マーク

～認定企業の取組内容～

株式会社 クック・チャム

所在地：新居浜市

業 種：食品製造・販売

労働者数：605人（うち男性41人、女性564人）

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成21年7月1日から平成23年6月30日

《内 容》

目 標 1：子育てを行う社員のワーク・ライフ・バランスを支援するために、子供が生まれる際の男性社員の休暇取得を推進する。

目 標 2：働き方を見直し、業務の効率化を図ることで、全社員が心身の健康を維持し、十分に能力を発揮できるよう、年次有給休暇取得の促進のための措置を実施する。

目 標 3：「クック・チャム探検隊」子供参観日を導入する。

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 管理職を外部のワーク・ライフ・バランスの研修会に派遣。社内報(平成22年8、11月号)に男性社員の育児休業事例を掲載し各制度を周知した。
- (2) 平成21年7月ワーク・ライフ・バランスデー(ノー残業デー)を導入。平成21年7月から年次有給休暇の計画的取得(20日間)、特に長時間勤務者に対し休暇取得を奨励。平成21年7月から長時間勤務者と管理者による業務改善面談と報告を義務化し実施した。平成22年10月から年次有給休暇の半日単位での取得を制度化した。
- (3) 毎年6月に近隣の小学生を対象とする子供参観日を実施した。

〈 その他の取組 〉

- (1) 平成20年1月「クック・チャムファミリー・フレンドリー宣言」を社内外に発表し、社員が子育てしながら働き続けられる職場づくり、特に男性社員も育児に参加することを奨励するための両立支援に取り組んでいる。男性の育児休業取得者は延べ7名に上り定着している。
- (2) 小学校就学前までの子供を育てる従業員を対象とする短時間勤務制度とフレックスタイム制度があり、利用者も多い。

※参考 男性の育児休業取得者は計画期間内に延べ4人（平均約5日）、女性の育児休業取得者は計画期間内に5人（平均約6か月）。

(資料2)

《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。