

愛媛労働局発表
平成24年10月26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

報道関係者 各位

次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業の認定

～子育てサポート企業として2社～

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、ペガサス運輸株式会社（四国中央市）及び株式会社ライフネット（松山市）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。

ペガサス運輸株式会社は愛媛県内の運輸業としては初めての認定であり、株式会社ライフネットは愛媛県内の労働者数100人以下の企業としては初めての認定です。

愛媛県内の認定企業は16社となりました。

○ 認定企業の取組内容

ペガサス運輸株式会社（四国中央市）

業種：運輸業 労働者数：134人（うち女性14人）

計画期間：平成22年8月1日～平成24年8月31日（1期目）

- ★ 社内報等により子育て支援制度について積極的に周知啓発し、女性労働者が育児休業を取得するとともに、男性労働者が子の看護休暇を取得。育児のための短時間勤務制度の適用期間を小学校就学前までに拡充し、労働者に周知し利用を促進。

株式会社 ライフネット（松山市）

業種：福祉業 労働者数：61人（うち女性48人）

計画期間：平成22年3月1日～平成24年6月30日（2期目）

- ★ ポスター、研修会等により、労働者に対し両立支援の意識啓発。時間外労働の削減のためノー残業デーを週1回実施。子育て期の複数の男性労働者に「育児参加計画書」を作成させ、男性労働者が育児休業を取得。

○ 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～

ペガサス運輸株式会社

所在地：四国中央市

業種：運輸業

労働者数：134人（男性120人、女性14人）

認定日：平成24年10月17日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成22年8月1日～平成24年8月31日

《内 容》

目 標 1：計画期間内に、男性あるいは女性の育児休業取得者を少なくとも1人以上とする

目 標 2：計画期間内に、小学生未満の子を持つ従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度の利用を促進する

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成22年9月 幹部会定例会議にて、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の取組について説明し、職場全体の理解を促進
- 平成22年11月 女性1人が育児休業（約10か月間）を取得
- 平成23年12月 男性1人が子の看護休暇（1日間）を取得
- (2) 平成22年10月～ 社内報により定期的に、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の取組について、労働者に周知し、子育て支援制度の積極的な利用を勧奨

～認定企業の取組内容～

株式会社 ライフネット

所在地：松山市

業種：福祉業

労働者数：61人（男性13人、女性48人）

認定日：平成24年10月17日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成22年3月1日～平成24年6月30日

《内 容》

- 目標1：労働者に対して両立支援の意識啓発をし、理解を深める
- 目標2：時間外労働の削減のためノー残業デーを確実に実施する
- 目標3：男性の育児休業を取得促進する

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成22年7月 両立支援制度のポスターを掲示して社内に周知
ワークライフバランス相談窓口を設置
平成22年10月 管理職層への制度の研修会を実施
平成22年11月 家庭と職場の両立のため委員会を設置し、現在の働き方や休みの取得方法の問題点や今後の対策について検討
- (2) 平成22年7月～ 週1回のノー残業デーの実施
平成23年3月 時間外労働削減のため、各事業所ごとに業務内容の改善を検討・実施
- (3) 平成22年9月 小学校就学前の子どもを養育している、または今後配偶者が出産予定の男性について「育児参加計画書」を配偶者と一緒に作成するよう勧奨
平成23年5月 男性1人が育児休業（8日間）を取得

※女性の育児休業取得者は、計画開始前の期間から計画期間にかけて1人（約7か月間）

(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、男性労働者の育児休業等※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、女性労働者の育児休業等※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、女性労働者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、女性労働者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。