



愛媛労働局発表
平成24年11月27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3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、大進建設株式会社、株式会社よんやく及び株式会社ケアジャパンを、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。
大進建設株式会社は愛媛県内の建設業としては初めての認定です。
愛媛県内の認定企業は19社となりました。

○ 認定企業の取組内容

大進建設株式会社（松山市）

業種：建設業 労働者数：32人（うち女性6人）

計画期間：平成22年10月1日～平成24年9月30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。年次有給休暇の年間取得状況を調査し、部署ごとに取得促進の具体的な方法を決めて取り組み、1人平均年間4日以上を取得を達成。育児休業は男女1人ずつ取得。

株式会社よんやく（伊予郡砥部町）

業種：卸売・小売業 労働者数：601人（うち女性257人）

計画期間：平成21年4月1日～平成24年9月30日（2期目）

- ★ 配偶者出産休暇及び育児休業の取得を促進するため、社員に周知文を配布。配偶者出産休暇について、33人が取得（取得率85%）。育児休業は男性1人、女性8人（女性の取得率100%）。育児休業中の労働者が円滑に職場復帰できるよう研修資料を毎月郵送。

株式会社ケアジャパン（松山市）

業種：福祉業 労働者数：113人（うち女性82人）

計画期間：平成21年11月1日～平成24年10月31日（1期目）

- ★ パンフレット等により子育て支援制度を周知するとともに、相談窓口を設置。ノー残業デーを導入し、所定外労働を削減。育児休業は男性1人、女性2人が取得。

○ 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、求人票等に表示し、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るほか、税制優遇制度の適用も受けられます。



次世代認定マーク

～認定企業の取組内容～

大進建設株式会社

所在地：松山市

業種：建設業

労働者数：32人（男性26人、女性6人）

認定日：平成24年10月31日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成22年10月1日～平成24年9月30日

《内 容》

目 標 1：育児・介護休業法に基づく各種制度の内容について、社員に周知を図ることにより、多くの社員が育児休業等を取得できるようにする

目 標 2：年次有給休暇の取得日数を、平成23年10月1日から平成24年9月30日までの間、全社員年間平均2日以上にする

〈 行動計画取組状況 〉

(1) 平成23年3月、平成24年2月社内報「だんだん」に育児休業規程改訂について掲載し、制度の活用を勧奨

平成23年10月、幹部会議で育児休業規程の改訂について周知し、理解を促進

男性の育児休業取得者：計画開始前に約5か月取得した者1人

女性の育児休業取得者：約10か月取得した者1人

(2) 年次有給休暇取得日数（平成22年10月～平成23年9月）を調査
平成23年10月 幹部会議で部署ごとに取得促進の具体的な方法を決めて労働者へ周知

平成23年10月1日から平成24年9月30日において、年間平均4日以上 of 年次有給休暇の取得を達成

～認定企業の取組内容～

株式会社よんやく

所在地：伊予郡砥部町

業種：卸売・小売業

労働者数：601人（男性344人、女性257人）

認定日：平成24年11月16日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成21年4月1日～平成24年9月30日

《内 容》

目 標 1：配偶者出産休暇の取得率を80%以上にする

目 標 2：計画期間内における育児休業の取得状況を次の水準にする

男性 —— 期間内に少なくとも1人の取得を目指す

女性 —— 90%以上の取得率の維持

〈 行動計画取組状況 〉

社員への周知・啓発、責任者へ啓蒙した結果、以下の成果が得られた

(1) 配偶者出産休暇取得率

休暇取得人数33人／配偶者が出産した社員数39人＝84.6%

(2) 男性の育児休業取得者：1人（1日間、平成24年2月）

女性の育児休業取得者：8人／8人＝100%（平均約9か月）

育児休業取得者には、職場復帰を円滑にするため業務に関する研修資料を毎月郵送

～認定企業の取組内容～

株式会社ケアジャパン

所在地：松山市

業 種：福祉業

労働者数：113人（男性31人、女性82人）

認定日：平成24年11月19日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成21年11月1日～平成24年10月31日

《内 容》

目 標 1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、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：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

目 標 3：所定外労働の削減のための措置の実施

〈 行動計画取組状況 〉

(1) 平成22年4月～ 子育て支援制度に関するパンフレット等を職員に配布して周知

平成22年10月～ 子育て支援の相談窓口の設置

その結果、

男性の育児休業取得者：1人（1日間、平成24年7月）

女性の育児休業取得者：2人（平均約10か月）

(2) 育児休業中の職員に対して利用しやすい保育園の紹介など子育てに関する情報を提供

(3) 平成21年11月～ ノー残業デー（毎週水曜日）を導入
平成23年度～平成24年度において、所定外労働が低減

(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。