

愛媛労働局発表
平成25年2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

子育てサポート企業として株式会社西条環境分析センターを認定！！

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、株式会社西条環境分析センターを、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。

株式会社西条環境分析センターは、労働者数100人以下の認定企業としては3社目ですが、県内の認定企業の中では最も労働者数が少なく、愛媛県内の認定企業は21社となりました。

○ 認定企業の取組内容

株式会社西条環境分析センター（西条市）

業種：サービス業 労働者数：16人（うち女性8人）

計画期間：平成22年12月1日～平成24年12月31日（1期目）

- ★ ノー残業デイについて、平成22年12月から社員に希望日を聴取し、平成23年1月から月1回、平成23年7月から月2回、平成24年1月から月4回の頻度で設定、実施。
- ★ 育児休業期間中の社員の職業能力の開発及び向上のために、休業終了前に休業期間中の会社状況の変化に関して上司が説明し、休業終了後に職場復帰直後講習を実施することとした。

○ 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、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。



(資料1)

～認定企業の取組内容～

株式会社西条環境分析センター

所在地：西条市

業種：サービス業

労働者数：16人（男性8人、女性8人）

認定日：平成25年2月15日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成22年12月1日～平成24年12月31日

《内 容》

目標1：平成23年1月1日までに、所定外労働を削減するため、
ノー残業デイを設定、実施する

目標2：平成23年4月1日までに、育児休業をしている社員の
職業能力の開発及び向上のために、休業終了前に休業期
間中の会社状況の変化に関して、上司が説明することを
義務づける

育児休業終了後に職場復帰直後講習を実施する

〈 行動計画取組状況 〉

- | | |
|---------------|--|
| (1) 平成22年12月～ | 社員の意見収集、検討 |
| 平成23年1月～6月 | 月1回ノー残業デイを設定、実施 |
| 平成23年7月～12月 | 月2回ノー残業デイを設定、実施 |
| 平成24年1月～12月 | 月4回ノー残業デイを設定、実施 |
| (2) 平成22年12月～ | 休業中の能力向上のための情報提供及び
職場復帰直後講習について、社員に周知 |

男性の子の看護休暇取得者：1人（1日間、平成24年12月）

女性の育児休業取得者：1人／1人＝100%（計画期間前：約12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。