



愛媛労働局発表
平成24年6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愛媛信用金庫を認定！

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、愛媛信用金庫（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。

中四国の信用金庫としては初めての認定であり、愛媛県内の認定企業は14社となりました。

○ 認定企業の取組内容

愛媛信用金庫（松山市）

業種：金融業 労働者数：618人（うち女性183人）

計画期間：平成21年4月1日～平成24年3月31日（3期目）

- ★ 女性職員の育児休業取得率100%を達成
- ★ 「統一早帰りデー」を制度化
- ★ 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度を導入

○ 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

(資料1)

～認定企業の取組内容～

愛媛信用金庫

所在地：松山市

業種：金融業

労働者数：618人（うち男性435人、女性183人）

認定日：平成24年5月31日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成21年4月1日から平成24年3月31日

《内 容》

目標1：女性職員の育児休業取得率を90%以上にする。

目標2：「統一早帰りデー」を制度化する。

目標3：年次有給休暇の取得推進策を検討する。

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 計画期間中に出産した女性職員の育児休業取得率100%を達成。
- (2) 平成21年5月から月に1回、全職員に定時退庁を促す「統一早帰りデー」を定め、毎月の実施状況を各営業店から報告させ、本部で取りまとめた状況を周知することにより、各営業店での取組の実効性を確保。
- (3) 年次有給休暇の取得推進策として、労使協定を締結し、平成22年4月から年次有給休暇を1人年間5日分まで時間単位で取得できる制度を導入。取得率は伸びており、毎年度人事部内で推進策を検討。

※参考 男性の育児休業取得者は計画期間内に1人（1か月間）、女性の育児休業取得者は計画期間内に13人（平均約9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。