

愛媛労働局発表  
平成25年7月26日

【担当】

愛媛労働局雇用均等室

室長 山田 泉

地方育児・介護休業指導官 齋藤 洋

(電話) 089(935)5222

(FAX) 089(935)5223

報道関係者 各位

## 子育てサポート企業として5社を認定！！

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、平成25年4月1日から7月9日までの間に、日本食研ホールディングス株式会社、株式会社伊予銀行、医療法人補天会、株式会社伊予鉄高島屋及び星企画株式会社の5社を、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。

株式会社伊予鉄高島屋は3回目、日本食研ホールディングス株式会社、株式会社伊予銀行は2回目、医療法人補天会、星企画株式会社は初回の認定で、愛媛県内の認定企業は24社となりました。

### ○ 認定企業の取組内容

（3回目）

#### 株式会社伊予鉄高島屋（松山市）

業種：卸売・小売業 労働者数：551人

計画期間：平成23年6月1日～平成25年5月31日（3期目）

- ★ 育児休業期間を子が2歳に達するまでに拡充。育児休業からの復職者に対する教育制度導入。記念日休暇導入。

（2回目）

#### 日本食研ホールディングス株式会社（今治市）

業種：製造業 労働者数：3,772人（グループ14社合計）

計画期間：平成23年4月1日～平成25年3月31日（4期目）

- ★ 仕事と育児のハンドブック作成。父親社員に育児の情報提供。育児・介護による退職者の再雇用制度導入。

#### 株式会社伊予銀行（松山市）

業種：金融業 労働者数：4,117人

計画期間：平成20年4月1日～平成25年3月31日（2期目）

- ★ 育児休業期間のうち7日間を有給化。

（1回目）

#### 医療法人補天会（今治市）

業種：医療・福祉業 労働者数：138人

計画期間：平成23年1月1日～平成25年3月31日（1期目）

- ★ 年次有給休暇取得促進。小学校就学前の子を養育し、保育所を利用する場合、保育料の半額支給。

#### 星企画株式会社（松山市）

業種：広告業 労働者数：53人

計画期間：平成23年6月1日～平成25年5月31日（1期目）

- ★ 育児休業制度等の両立支援制度の周知。インターンシップの受け入れ体制の充実。

## ○ 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

### 添付資料

1. 認定企業の取組内容（1-1～1-5）
2. 認定基準
3. 次世代育成支援対策推進法に基づく認定の状況
4. 「くるみん」の活用方法、取得のメリット
5. くるみん通信「いまやろ！ くるみんNo.1」

(資料 1-1)

## ～認定企業の取組内容～

### 株式会社伊予鉄高島屋

所在地：松山市

業 種：卸売・小売業

労働者数：551人

(男性184人、女性367人 平成25年6月1日現在)

認定日：平成25年6月26日

#### 〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年6月1日～平成25年5月31日

#### 《内 容》

- 目 標 1：育児休職期間を「子が2歳に達するまで」に拡充
- 目 標 2：育児休職から復帰する社員を対象とした教育制度の導入
- 目 標 3：ノー残業デーのさらなる徹底
- 目 標 4：「記念日休暇」を導入し、有給休暇取得促進を図る

#### 〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成25年3月 ・育児休職期間を現行の「子が1歳6か月に達するまで」から「子が2歳に達するまで」に拡充
- (2) 平成24年2月 ・育児休職から復帰する社員を対象とした「育児休職者復帰前ミーティング」を導入
- (3) 平成23年6月～平成24年11月 ・ノー残業デーである月曜・木曜に「朝礼伝達」にて周知  
・時間外労働に関するアンケート結果に基づき、「時間管理強化月間」を設定
- (4) 平成24年3月 ・「アニバーサリー休暇制度」を導入

※ 参考 男性の育児休業取得者は計画期間内に1人(3日間)、  
女性の育児休業取得者は計画期間内に12人(平均約14か月)

(資料 1-2)

## ～認定企業の取組内容～

### 日本食研ホールディングス株式会社

所在地：今治市

業 種：製造業

労働者数：3,772人（男性2,957人、女性815人）

グループ14社合計 平成24年9月30日現在）

認定日：平成25年4月16日

#### 〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年4月1日～平成25年3月31日

《内 容》

- 目 標 1：育児休業取得の促進と職場復帰しやすい環境の整備
- 目 標 2：父親社員に対する育児への積極的参加の促進を図る
- 目 標 3：育児・介護を理由とした退職者に対する再雇用制度の導入
- 目 標 4：従業員に対する理解促進を図る

#### 〈 行動計画取組状況 〉

- |               |  |
|---------------|--|
| (1) 平成23年7月   | ・仕事と育児のハンドブック(【育児休業取得者用】【管理職用】)を作成し、社内イントラにて掲載。                        |
| 平成24年8月       | ・コミュニケーションシートを導入し、育児休業者のスムーズな復職を図る                                     |
| (2) 平成24年12月～ | ・妊娠中のフォロー体制を確立   |
|               | ・0～6歳までの子を持つ父親社員を対象に、enjoy育児のためのポイントやアドバイスを盛り込んだ社内メルマガの配信(3・6・9・12月)   |
|               | ・子育て応援サイト(イントラ)内にある【お父さんのためのページ】を充実(随時)                                |
| 平成24年2月       | ・社外講師によるタイムマネジメント研修を実施   |
|               | ・社外講演会の案内(随時)  |
| (3) 平成24年9月～  | ・ジョブリターン登録システムを運用開始し、育児・介護等で退職せざるを得なかった社員を対象に、会社から求人案内をメールで受け取れる仕組みを構築 |
| (4) 平成23年4月～  | ・社内報に関連記事を掲載(随時)   |
|               | ・社内イントラに育休取得者の声を掲載(随時)   |
|               | ・女性営業員会議、ランチミーティングにて、継続勤務について話し合い、イントラに掲載(随時)                          |
| 平成24年11月      | ・育児と働き方の社外セミナーに参加  |
| 平成24年12月      | ・社内年末ジャンボ宝くじに子連れで参加することを承認   |

※参考 男性の育児休業取得者は計画期間内に6人(平均3日間)、

女性の育児休業取得者は計画期間内に58人(平均約10か月)

(資料 1-3)

～認定企業の取組内容～

株式会社伊予銀行

所在地：松山市

業 種：金融業

労働者数：4, 117人

(男性1, 839人、女性2, 278人 平成25年4月4日現在)

認定日：平成25年5月9日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成20年4月1日～平成25年3月31日

《内 容》

目 標：育児休業の一定の期間を有給化

〈 行動計画取組状況 〉

平成21年5月

休業開始日を含む7日間について有給化し、就業規則に規定

※ 参考 男性の育児休業取得者は計画期間内に5人(平均約9日間)、  
女性の育児休業取得者は計画期間内に110人(平均約10か月)

(資料 1-4)

## ～認定企業の取組内容～

### 医療法人補天会

所在地：今治市

業 種：医療・福祉業

労働者数：138人

(男性42人、女性96人 平成25年4月22日現在)

認定日：平成25年5月17日

#### 〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年1月1日～平成25年3月31日

#### 《内 容》

目 標 1：出産率に占める女性の育児休暇取得率を70%、男性は1人以上にする

目 標 2：年次有給休暇の取得のための措置の実施

#### 〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成23年2月～
- ・社員のニーズの把握、検討開始
  - ・育児休業制度の理解促進に努めた

男性の育児休業取得者：1人(1日間、平成25年2月)

女性の育児休業取得者：5人/5人=100%(平均約9か月)

- (2) 平成23年2月～
- ・年次有給休暇の現状把握
  - ・年次有給休暇取得を促進するため、制度についての判りやすい説明・周知を行うとともに、取得しやすい環境を整備

※参考 育児手当の支給(平成4年4月～)

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、保育所及び託児所に子を預けて勤務する場合、一子ごとに保育料の半額を支給
- 利用者17人

(資料 1-5)

## ～認定企業の取組内容～

### 星企画株式会社

所在地：松山市

業 種：広告業

労働者数：53人

(男性29人、女性24人 平成25年6月20日現在)

認定日：平成25年7月9日

#### 〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年6月1日～平成25年5月31日

《内 容》

目 標 1：法改正にともなう育児休業制度などの両立支援制度を周知する

目 標 2：インターンシップの受け入れ体制の充実を図る

#### 〈 行動計画取組状況 〉

- |              |                         |
|--------------|-------------------------|
| (1) 平成23年6月～ | ・ 両立支援諸制度の情報収集          |
| 平成23年8月～     | ・ 電子メールを利用して制度を周知       |
| (2) 平成23年6月～ | ・ 担当者を設け、よりよい実習内容について検討 |
| 平成23年8月～     | ・ 関係機関に働きかけ、積極的な受け入れを実施 |

※ 参考 男性の子の看護休暇取得者は計画期間内に1人(1日間)、  
女性の育児休業取得者は1人(約10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となります。
  - 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となります。
- 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。



## (資料3)

次世代育成支援対策推進法に基づく認定の状況  
(平成25年7月26日現在)

一般事業主行動計画に掲げた目標を達成したことなど、一定の基準を満たして愛媛労働局長の認定を受けた企業は24社

平成20年度	(所在地・業種)	(行動計画取組状況)
1 (株)伊予銀行	松山市 金融業	育児休業者: 男性1人、女性32人。看護休暇有給化。年間2回、各1週間の定時退行を実施。
2 (株)フジ	松山市 卸売・小売業	育児休業者: 男性1人、女性110人。保育所・医療機関等の情報提供。連続休暇等取得率10%以上達成。
3 (株)伊予鉄高島屋	松山市 卸売・小売業	育児休業者: 男性1人、女性20人。男性の配偶者出産時休暇取得者数1人。看護休暇を小学校4年生まで適用。
平成22年度	(所在地・業種)	(行動計画取組状況)
4 (医)青峰会	八幡浜市 医療業	育児休業者: 男性1人、女性25人。配偶者出産時の休暇、半日有給休暇、リフレッシュ休暇制度導入。事業所内保育施設運営。
5 生活協同組合コープえひめ	松山市 卸売・小売業	育児休業者: 男性1人、女性3人。正社員の年休取得率90%達成。残業削減の指導。両立支援のニーズ調査実施。
6 (医)佑心會 堀江病院	松山市 医療業	育児休業者: 男性2人、女性1人。出産等による退職者の再雇用制度導入。年休取得促進のため業務の見直し。子ども参観日実施。
平成23年度	(所在地・業種)	(行動計画取組状況)
7 日本食研ホールディングス(株)	今治市 製造業	育児休業者: 男性3人、女性31人。配偶者出産時の休暇制度導入。経営トップが男性の育児休業奨励。事業所内保育施設等検討。
8 大王製紙(株)	四国中央市 製造業	育児休業者: 男性1人、女性12人。年1回は5連休となる休暇制度導入。毎週ノー残業デーを実施。工場見学会開催。
(株)伊予鉄高島屋(2回目)	松山市 卸売・小売業	育児休業者: 男性2人、女性22人。育児短時間勤務を小学校3年生まで、子の看護休暇を年間に10日まで取得可。
9 (医)団伸会 奥島病院	松山市 医療業	育児休業者: 男性1人(計画前3年以内)、女性6人。育児手当(小学校3年生まで)、家族手当(2歳までの学生)を扶養者に支給。
10 (株)クック・チャム	新居浜市 食品製造・販売	育児休業者: 男性4人、女性5人。社内報で男性の育児休業事例を紹介。年次有給休暇取得奨励。ノー残業デー、子ども参観日実施。
平成24年度	(所在地・業種)	(行動計画取組状況)
(医)青峰会(2回目)	八幡浜市 医療業	育児休業者: 男性1人、女性32人。子の看護休暇を中学校就学前まで適用。年次有給休暇取得状況を調査し、連続休暇制度導入。
11 (株)アステイス	松山市 医薬品卸売業	育児休業者: 男性1人、女性13人。短時間勤務制度を小学校就学前まで適用。年次有給休暇の計画付与制度導入。
12 (医)怒風会	大洲市 医療業	育児休業者: 男性1人、女性21人。事業所内保育施設設置。所定外労働の免除を小学校就学前までの子の養育する労働者に適用。
13 (社)聖風会	西条市 福祉業	育児休業者: 男性1人、女性8人。配偶者出産時の休暇制度の活用を促進するため、社内報により周知。年次有給休暇1人平均5日以上取得達成。「マイバースデー休暇」取得促進。
14 愛媛信用金庫	松山市 金融業	育児休業者: 男性1人、女性13人。「統一早帰りデー」により残業削減。年次有給休暇取得促進。
15 ベガス運輸(株)	四国中央市 運輸業	育児休業者: 女性1人。計画期間内の子の看護休暇取得者: 男性1人。社内報で定期的に改正育児法等を周知し、制度利用を奨励。
16 (株)ライフネット	松山市 福祉業	育児休業者: 男性1人、女性1人(計画前期間を含む)。男性に「育児参加計画書」を作成奨励。ワークライフバランス相談窓口等設置、研修実施。
17 大進建設(株)	松山市 建設業	育児休業者: 男女各1人。社内報により子育て支援制度を周知し、利用を奨励。年次有給休暇の取得を促進し、1人平均4日以上取得達成。
18 (株)よんやく	伊予郡砥部町 卸売・小売業	育児休業者: 男性1人、女性8人(取得率100%)。配偶者出産休暇33人取得(取得率85%)。育児休業者が円滑に職場復帰できるよう業務研修資料を毎月送付。
19 (株)ケアジャパン	松山市 福祉業	育児休業者: 男性1人、女性2人。子育て支援の相談窓口を設置。育児休業中の職員に、利用しやすい保育園等情報を提供。ノー残業デー導入により残業削減。
20 (株)ジェイコム	西条市 福祉業	育児休業者: 男性1人、女性8人(取得率100%)。事業所内保育施設を開設。年次有給休暇の取得を促進し、1人平均4.9日以上取得達成。
21 (株)西条環境分析センター	西条市 サービス業	育児休業者: 女性1人(計画期間前3年以内)。計画期間内の子の看護休暇取得者: 男性1人。ノー残業デー(月1~4日)の実施により残業削減。
22 (医)弘友会	大洲市 医療業	育児休業者: 女性13人。計画期間内の子の看護休暇取得者: 男性1人。育児休業等制度周知。事業所内保育施設設置。病院トイレにオムツ交換台設置。
平成25年度	(所在地・業種)	(行動計画取組状況)
日本食研ホールディングス(株)(2回目)	今治市 製造業	育児休業者: 男性6人、女性58人。仕事と育児のハンドブック作成。父親社員に育児の情報提供。育児・介護による退職者の再雇用制度導入。
(株)伊予銀行(2回目)	松山市 金融業	育児休業者: 男性5人、女性110人。育児休業期間のうち7日間を有給化。
23 (医)補天会	今治市 医療業	育児休業者: 男性1人、女性5人(取得率100%)。年次有給休暇取得促進。小学校就学前の子を養育し、保育所を利用する場合、保育料の半額支給。
(株)伊予鉄高島屋(3回目)	松山市 卸売・小売業	育児休業者: 男性1人、女性12人。育児休業期間を子が2歳に達するまでに拡充。育児休業からの復職者に対する教育制度導入。記念日休暇導入。
24 星企画(株)	松山市 広告業	育児休業者: 女性1人。計画期間内の子の看護休暇取得者: 男性1人。育児休業制度等の両立支援制度の周知。インターンシップの受け入れ体制の充実。

(資料4)

## 「くるみん」の活用方法、取得のメリット



平成25年6月末現在

企業名	活用方法	メリット
株式会社伊予鉄高島屋	ホームページに掲載。総務部スタッフの名刺に掲載。採用時におけるアピール訴求。	企業イメージの向上。特に採用において優秀人材の応募者が増加。
医療法人補天会	施設内に掲示。今後は名刺や求人票に掲載する予定。	名刺や求人票にくるみんマークを掲載することで、働きやすい職場環境であることをアピールすることができる。
株式会社伊予銀行	企業レポートへの表示。	対外的なアピールのため。雇用環境整備の取り組みについて、従業員への周知度向上。
日本食研ホールディングス株式会社	ハローワークの求人票、(特定)社内文書に掲載。	社員に対し、会社の姿勢を示すことができる。
医療法人弘友会	社内広報誌やホームページに掲載。今後は外部への広報誌へも掲載する予定。	今後働きやすい職場をアピールすることで職員の確保につながることを期待している。
株式会社西条環境分析センター	ホームページに記載。封筒にくるみんマーク貼付。会社パンフレットに記載。	企業のイメージアップ。
株式会社ジェイコム	ホームページ、会社案内、チラシ等への活用。	女性が8割以上の環境にある職場なので、今後を担う女性が継続して仕事しやすい会社の体制を見てもらいやすくなった。
大進建設株式会社	自社のブログに掲載し、子育てサポート企業であることをアピール。今後はホームページへの表示や名刺への表示を検討したい。	地元密着型の中小企業、また女性の少ない職場でありながらも、子育てしながら働きやすい環境の整備に取り組んでいることを広くアピールできる。会社のイメージアップに大変有効だと思う。
株式会社よんやく	採用活動、ホームページへの掲載、名刺への掲載等。	学生に向けた当社の育児支援を表す指標として紹介させてもらい、会社のイメージアップになっていると思う。また、学生だけでなく、ホームページを見る全ての方に対しても次世代育成支援に取り組む企業として、より良い印象を感じていただいていると思う。
株式会社ケアジャパン	会社のホームページや名刺にくるみんマークを表示し、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいることをアピール。名刺には、「くるみん」と「えひめ子育て応援企業」のマークを印字しているので、名刺を渡す際に、マークの説明をしている。	女性職員を採用する際、子育てしている方の場合、保育園とも法人契約して、送迎バスを事業所まで来てもらう、料金を安くする等の取り組みをして仕事との両立ができる職場環境づくりに努めているという説明をしている。このような環境づくりをしていることで、将来、出産しても安心して働ける職場ということで、採用となった方がいる。事業所内にテナントとして保育園を誘致することができるようになった。
株式会社ライフネット	現在は特に活用なし。今後求人や会社の広報活動に利用したい。	ノー残業デイの実施により、労働時間の短縮や、社内の制度を社員に周知する機会となった。
ペガサス運輸株式会社	社用封筒にくるみんマークを印刷すると共に、ホームページへの掲載などで、社内外へアピール。	設備投資の割増償却ができること。

企業名	活用方法	メリット
愛媛信用金庫	デスクロジャー誌への掲載。企業説明会等での公表。	職員に周知することにより、育児休暇の取得に対する理解が深まり、より育児休暇が取得しやすい環境となった。採用説明会等で、くるみんの取得について公表することにより、女性にも働きやすい職場であることをアピールできる。
社会福祉法人聖風会	法人各事業所案内への掲載、名刺、封筒等へ印刷し、企業イメージアップのために使用。職員募集時に、子育て応援企業としての説明時に提示。	働きやすい職場のイメージを印象づけることに役立っている。
医療法人恕風会	認定を受けた旨の広報として、玄関掲示板へ案内、ホームページ、広報誌に掲載。	企業の子育て支援等の取り組む姿勢等のイメージアップにつながっている。ハローワークの求人票にくるみんマークが付いており、不足しがちな職種等の募集につながっていると思う。
株式会社アスティス	名刺にくるみんマークを印字し、社外へPR(HPへも掲載)。新卒採用活動でもくるみんマーク取得を紹介。	社外(取引先・学生)からの反応がよい。社内の男性社員に、育児休業の取得を意識してもらえるようになった(取得後、2名の男性社員が育休取得)。
医療法人青峰会	くるみんマークは、本部事務局、ホールに掲げている他、ホームページや広報誌(くじらジャーナル)にも掲載。就職説明会等でもくるみん取得をアピール。	くるみん取得により、子育てしやすく働きやすい職場環境であることが周知され、南予地区では選んでいただける医療機関、介護施設となったように思う。
株式会社クック・チャム	新卒・中途採用における告知。HPでの告知。名刺に印字。	社外的には、商品や広告、求人広告に告知することによって、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、企業イメージがアップする。雇用される従業員のモラルアップや優秀な社員の獲得へつながる。社内的には、男性の育児休暇がより取りやすくなる。ノー残業デイの実施が容易になる。
医療法人団伸会 奥島病院	院内でくるみんを利用しサークル活動を行っている。子育て中の職員が中心になり、子育てと仕事の両立がしやすくなるための職場環境づくりについて要望・意見を出し合っている。親子で楽しめるレクリエーションなども行っている。	ハローワークの求人票及びホームページにくるみんマークを掲載しており、次世代育成支援及び子育て支援の企業としてアピールできている。応募者もそのことを視野に入れて応募してくることが多い。
大王製紙株式会社	名刺へのくるみんマーク記載。社内報や当社内ネット等に掲載し、社員に対して、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいることをアピール。採用広告に掲載し、応募者に対して、両立支援に取り組んでいる会社であることをアピール。	社員や採用活動時の応募者に対して、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる会社であることをアピールできる。
医療法人佑心會 堀江病院	自社のホームページ、外来待合所にくるみん取得を掲示。名刺にくるみんマークを記載。看護師の求人票に、ワークライフバランスに取り組み、くるみんを取得していることを明記。看護学校での就職説明会でくるみん取得をアピール。	労働環境の改善の一助となる(管理者自身、意識して取り組む)。病院のイメージアップ。看護師求人に役立つ。
生活協同組合 コープえひめ	ホームページへの掲示。封筒への印刷。部内報への印刷。	子育て支援に取り組んでいる企業であることがお知らせできる。新卒学生採用活動において、仕事と家庭の両立ができる企業であることがアピールできる。
株式会社フジ	ホームページの採用情報や会社案内にくるみんを掲載し、広報活動に利用。	くるみんを掲載することで、弊社がワークライフバランスや女性の活躍拡大の推進に取り組んでいることがイメージできる。くるみんを取得しようとしたことをきっかけにして、働きやすい職場環境を確立するため、現状の問題点を洗い出し、それに対する解決策を策定し、実施できた。

## いまやろ! くるみん【No.1】

平成25年7月1日発行

日頃から、仕事と家庭の両立支援にご尽力をいただき、ありがとうございます。

このたび、雇用均等室では、県内の子育てサポート企業の取り組み状況や両立支援に関する情報を「いまやろ! くるみん」として年4回程度発信することになりました。両立支援に取り組んでいる企業様、これから取り組もうとなさっている企業様、ぜひ、ご参考になさってください。

### 子育てサポート企業の認定申請を受け付けています!

愛媛労働局雇用均等室では、育児休業を取得しやすい職場環境作りに取り組むなど、従業員の子育てサポートに熱心な企業を対象にして、**次世代育成支援対策推進法**に基づく「くるみんマーク」の取得を推進しています。



次世代認定マーク  
愛称「くるみん」

企業は少子化対策を盛り込んだ**一般事業主行動計画**を作って労働局へ届け出ることが義務付けられています。(常時雇用する労働者数101人以上：義務企業、100人以下：努力義務企業) 行動計画を実施した企業の中で、特に子育てサポートに熱心に取り組んだ企業が厚生労働省から認定され、このマークを使うことができます。

### ☆「くるみんマーク」取得のメリット

「くるみんマーク」を**自社の商品、広告・求人票などに掲載**することで子育てサポート企業であることをPRできますし、**建物等の割増償却などで税制上の優遇制度**を受けることができます。

認定に少しでも関心のある事業主の方は、  
雇用均等室までお問い合わせ下さい!

「くるみんマーク」を取得するには子育てサポート企業の認定基準をクリアしなければなりません。代表的な要件として、以下のものがあります。

- ① **行動計画で定めた目標を達成すること**
- ② **計画期間中に育児休業した男性社員が1人以上いること(中小企業の場合特例あり)**
- ③ **育児の短時間勤務(1日所定6時間)等ができる期間を「小学校就学前まで」とすること**

### ☆「くるみんマーク」取得企業

国は平成26年度末までに「くるみんマーク」の取得企業数を全国で2,000社にするという目標を掲げており、県内でも「くるみんマーク」取得企業が増えるようにPRを行っています。県内の取得企業は23社(平成25年6月末現在)で、25年度に入り、日本食研ホールディングス株式会社(2回目)、株式会社伊予銀行(2回目)、医療法人補天会(1回目)、伊予鉄高島屋(3回目)が認定されました。

日本食研ホールディングス株式会社は仕事と育児のハンドブックの作成、株式会社伊予銀行は育児休業期間のうち7日間を有給化、医療法人補天会は保育料の半額支給、株式会社伊予鉄高島屋は育児休業期間の拡充(子が2歳に達するまで)などに取り組まれています。各社の取り組み内容は、愛媛労働局のホームページに掲載されています。



(医療法人補天会に認定証交付)  
写真右: 医療法人補天会 菊川事務長  
写真左: 雇用均等室 山田室長

☞ 詳しくはこちらへ! (^\_^)!

[http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/subpagex.html](http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/subpagex.html)

## ☆ 初めてのくるみんを取得した 医療法人精天会様 からのお願い

### ◆ 育児休業取得者の声

私は、育児休暇を2回取得させて頂きました。パートという立場ですが、育休も取りやすく、周りのスタッフ等の協力もあり無理なくギリギリまで働くことが出来ました。育児休業をさせていただき育児もしやすく、今でも働きやすい良い環境です。

玉井 菜穂子 (看護師)

以前、長女が満1歳まで育児休業を取得しました。育児休業を取得するときは実際悩みましたが、職場の上司や同僚の理解もあり育児休業をとることができました。

長女が生まれて最初は夜泣きや初めてする育児に戸惑いもあり育児の難しさを知り、どうしたらいいか悩むときもありましたが、1日1日日々成長を見るのがとてもよかったです。職場に復帰してからも以前と同じように仕事ができ職場の協力に感謝しています。現在2人目も妊娠中ですが、また育児休業を取得しようと思います。

佐藤 敬子 (受付)

今回初めての子どもの誕生で育児休業を取得しました。育児休業の申請は、男性職員では初めての事でしたが、職場のスムーズな対応で無事受理されました。

育児休業の日となり、「今日は少しでも妻の育児負担を少なくするぞ。」と意気込んでいましたがオムツを替えるのもミルクを作って飲ませるのもなかなか上手く行かず。結局、妻の手を借りながら何とかオムツ交換やミルクをあげる事が出来ました。子育ての大変さを実感する一日となり、その日以来、職場の協力を得て終業後は早く帰宅し、妻とともに育児をし子どもの成長を見守る生活となっています。

今後も職場や地域の方々の手を借りながら、子育てを楽しんでいき、子どもの成長を見守りたいと思います。

田中 延尚 (事務課長)



### ◆ 人事労務担当者の声

- ・職員の安定した生活があって、企業の発展がある。

医療・福祉業は、女性職員の比率が圧倒的に多く、当法人も7割以上を女性が占めています。女性ならではの結婚、出産、育児等の理由で、仕事を続けることが出来ず、主任、リーダーになれるような貴重な人材を失う事になれば、今後の企業の発展は望めないという考えをモットーに、以前より、育児休暇や有給休暇の取得促進、保育料の支援等積極的に取り組んできました。

男女を問わず、家庭やプライベートが安定しているから仕事に専念できる、職員が仕事に専念できるから企業がさらに発展する職場を目指し、今回、子育てサポート企業の認定を取得しました。取得した「くるみんマーク」は、2か所の掲示板に掲示。今後名刺に入れるなど、活用を図りたいと考えています。

## ☆ 雇用均等室 雇用均等指導員から

いつものことですが、初めての方とお会いする時は、とても緊張するものです。そんな私を、菊川事務長はじめ、看護師さんや受付の方々が温かい笑顔で迎えてくださり、和やかな雰囲気での打ち合わせをすることができました。打ち合わせの中では、積極的に両立支援へ取り組まれていることを知り、感心させられたことを昨日のことのように思い出します。その取り組みに対して『くるみんマーク』の認定をされましたことは、担当指導員としても嬉しく、仕事の励みにもなりました。医療法人補天会をはじめ、県内23社の認定企業においては、たくさんの方のメリットを感じていただいております。

既に両立支援に取り組んでおられる企業の皆様、今後取り組んでいきたいと考えておられる企業の皆様、少しでも『くるみんマーク』に興味をお持ちの皆様、お気軽に雇用均等室へお問い合わせください。

より働きやすい職場環境作りに向けて、一緒に考えてみませんか。

### 【編集発行】

愛媛労働局雇用均等室

〒790-8538 愛媛県松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 TEL: 089-935-5222 FAX: 089-935-5223

HP: [http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/youmu\\_naiyou/koyoukinntou/k\\_kinto.html](http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/youmu_naiyou/koyoukinntou/k_kinto.html)



(両立するべえ)