



愛媛労働局発表
平成25年11月28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3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8月1日から11月12日までの間に、国立大学法人愛媛大学、株式会社ヤツヅカ、社会福祉法人御荘福祉施設協会の3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。

いずれも初回の認定で、愛媛県内の認定企業は26社となりました。

○ 認定企業の取組内容

国立大学法人愛媛大学（松山市）

業種：教育・学習支援業 労働者数：2,641人

計画期間：平成20年7月1日～平成25年6月30日（2期目）

- ★ 両立支援BOOK作成。両立支援制度を学内サイトに掲載。妻が出産した男性職員に休業制度周知。2か所目の学内保育所の設置。有期契約職員の休暇取得単位の拡充。計画年休の制度化。学習とスポーツ教室への参加呼びかけ。インターンシップの受け入れ。

株式会社ヤツヅカ（伊予郡松前町）

業種：製造業 労働者数：33人

計画期間：平成23年8月1日～平成25年7月31日（2期目）

- ★ 育児支援に関するアンケート実施。母性健康管理に関するパンフレット作成。子の看護休暇の対象年齢を中学校就学の始期までに拡充。子の出生時に父親が取得できる休暇制度を周知・啓発。

社会福祉法人御荘福祉施設協会（南宇和郡愛南町）

業種：福祉業 労働者数：134人

計画期間：平成23年4月1日～平成25年9月30日（1期目）

- ★ 妊娠中及び出産後の職員に対する相談窓口等を周知。パンフレット作成。育児支援に関するアンケート実施。男性の育児休業等制度の利用支援。子どもの学校行事等へ参加するための休暇取得支援。年次有給休暇取得状況を公表し、休暇取得支援。

○ 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（1-1～1-3）
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.2」

～認定企業の取組内容～

国立大学法人 愛媛大学

所在地：松山市

業種：教育・学習支援業

労働者数：2,641人

(男性1,487人、女性1,154人 平成25年7月1日現在)

認定日：平成25年8月28日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成20年7月1日～平成25年6月30日

《内容》 目標は16項目にわたり設定 主な内容は以下のとおり

目標1：子育てする職員を支援するための職場風土の改革

目標2：子育て支援制度の拡充

目標3：託児施設の設置

目標4：全労働者を対象としたワーク・ライフ・バランスのための制度の導入

目標5：地域等に向けた子育て支援のための活動

〈 行動計画取組状況 〉

- | | |
|-------------------------------------|--|
| (1) 平成23年3月 | 「ダイバーシティとワークライフバランス」をテーマに、公開シンポジウムを開催 |
| 平成23年12月
平成24年4月 | 女性未来センターHP内に掲示板を開設し、情報・意見交換の場を設定
仕事と家庭の両立支援策の情報を学内向けサイトに掲載したほか、両立支援BOOKを全教職員に配布 |
| 平成24年10月
～平成25年3月 | 妻が出産した男性職員に対し、メールで休暇・休業の制度を周知
管理職員に対して意識調査アンケート実施したり、制度の理解を促進 |
| (2) 平成23年6月
平成24年4月 | 女性研究者への育児支援として、研究支援員制度を整備
有期契約職員の子の看護休暇制度を改善したほか、2日の配偶者出産休暇(無給)を新設 |
| (3) 平成23年9月 | 城北キャンパスに学内2か所目となる学内保育所えみかキッズを設置 |
| (4) 平成20年12月 | 重信事業場の計画年休について、①部署単位での一斉休暇、②部署単位での計画的休暇の2つの選択制に変更 |
| (5) 平成21年3月
平成21年10月
～平成25年2月 | 小学生を対象とした「学習とスポーツ教室」の実施
外来者が子どものおむつ交換ができる設備を、学内4か所の多目的トイレに設置 |
- ※ 計画期間中は、継続してインターンシップの受け入れを実施

※参考 男性の育児休業取得者は2人(平均約34日間)
女性の育児休業取得者は138人(平均約14か月)

～認定企業の取組内容～

株式会社 ヤツツカ

所在地：伊予郡松前町

業種：製造業

労働者数：33人

(男性21人、女性12人 平成25年8月8日現在)

認定日：平成25年9月3日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年8月1日～平成25年7月31日

《内 容》

- 目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る
- 目標2：平成23年10月までに、小学校就学前の子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を周知・啓発する
- 目標3：平成24年10月までに、子の看護休暇の対象範囲を拡大する
- 目標4：平成24年10月までに、子の出生時に父親が取得できる休暇制度を周知・啓発する

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成23年8月 社員へのアンケート調査、検討開始
平成25年6月 制度に関するパンフレットを作成、配布により周知
- (2) 平成23年8月 社員へのアンケート調査、検討開始
平成23年10月 全社員に対して朝礼にて周知・啓発
- (3) 平成23年8月 社員へのアンケート調査、検討開始
平成25年6月 制度の対象年齢を中学校就学の始期までに引き上げ、全社員に対して朝礼にて周知・啓発
- (4) 平成24年8月 検討開始
平成24年10月 全社員に対して朝礼にて周知・啓発

※ 参考 男性の子の看護休暇取得者は1人(1日間)
女性の育児休業取得者は1人(約12か月)

～認定企業の取組内容～

社会福祉法人 御荘福祉施設協会

所在地：南宇和郡愛南町

業 種：福祉業

労働者数：134人

(男性28人、女性106人 平成25年10月21日現在)

認定日：平成25年11月12日

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成23年4月1日～平成25年9月30日

《内 容》

- 目 標 1：妊娠中や出産後の労働者の健康確保や子育て支援について制度の情報提供及び相談体制の整備を実施する
- 目 標 2：男性職員の子育て参加を支援する。男性の育児休業取得又は子の看護休暇、出生時の休暇取得の推進
- 目 標 3：子どもの学校行事等へ参加するための休暇取得を促進する
- 目 標 4：年次有給休暇取得促進のための措置を行う

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 平成23年4月 職員研修会で行動計画内容を説明。妊娠中及び出産後の労働者に対する相談窓口等を周知。
平成23年10月 制度に関するパンフレットを作成。各事業所に設置し、希望者に配布。
- (2) 平成23年10月 全職員に対してアンケートを実施。
平成23年12月 管理者会議でアンケート結果を公表。男性の育児休業等の制度利用について理解を求めた。
- (3) 平成23年4月 毎月の休暇願で子どもに関する行事予定を把握し、優先的に休暇を取得できるようにした。
平成23年12月 管理職会議でアンケート結果を公表。積極的に学校行事等に参加するための休暇取得を啓発し、他の職員にも協力してもらうよう依頼。
- (4) 平成23年4月、平成24年3月、平成25年3月
職員研修会にて年次有給休暇取得状況を公表。平均取得率80%超。アンケートでは93%の職員が「取得できている」と回答。取得率の低い職員について個別に取得を促す。

※ 参考 男性の育児休業取得者は1人(3日間)
女性の育児休業取得者は6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。

(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11月28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26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(22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)アスティス	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)怨風会	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	ペガサス運輸(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、制度利用を勧奨。
15	(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」を作成勧奨。ワークライフバランス相談窓口等設置、研修実施。
16	大進建設(株)	松山市 建設業	育児休業者:男性1人(計画前3年以内)、女性1人。社内報により子育て支援制度を周知し、利用を勧奨。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。
17	(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。
18	(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を情報提供。ノー残業デー導入により残業削減。
19	(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。
20	(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。
21	(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。
22	(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。
23	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。
24	(国)愛媛大学	松山市 教育、学習支援業	育児休業者:男性2人、女性138人。ワークライフバランスの掲示板開設。両立支援B OOKを作成、周知。新たに事業所内保育施設開設。ベビーシッタークーポン導入。
25	(株)ヤツツカ	伊予郡松前町 製造業	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。中学校就学前までの子の看護休暇制度、子の出生時に父親が取得できる休暇制度の導入。
26	(社)御荘福祉施設協会	南宇和郡愛南町 福祉業	育児休業者:男性1人、女性6人。妊産婦の相談窓口周知。全職員にアンケートを実施し、男性の育児休業等制度利用推進、学校行事参加、年次有給休暇取得について周知啓発。

(資料4)

「くるみん」の活用方法、取得のメリット



平成25年8月末現在

企業名	活用方法	メリット
国立大学法人愛媛大学	ホームページへの掲載。職員公募時に求人書類に記載し、男女ともに働きやすい職場環境であることをアピールする。	くるみん取得により、「男女ともに働きがいがあり、働きやすい職場」「職員を大切にできる職場」であることを学内外に発信でき、求人書類に記載することにより、優秀な人材の採用・確保などが期待できる。
星企画株式会社	自社の名刺など、印刷物に掲載。	働きがいや、働きやすい企業、社員を大切にしている企業としてのイメージアップ。
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、今後は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ため、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。

企業名	活用方法	メリット
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。
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いることが多い。
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。看護師求人役に役立つ。
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。

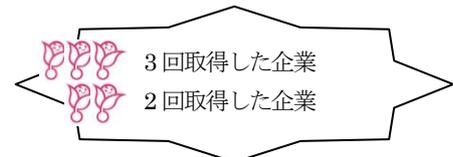
いまやろ! くるみん【No.2】

平成25年10月1日発行

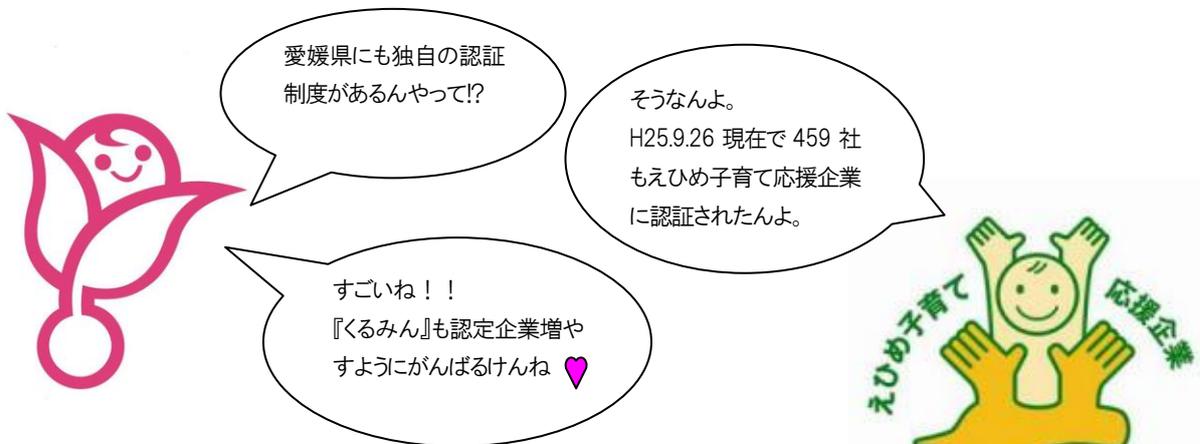
7月1日に「いまやろ! くるみん」第1号を発行してから、新たに3社様が「くるみんマーク」を取得しました。第2号では、日頃からよくある質問、新たに認定された3社様の声を中心に発信します。多くの企業様に、両立支援に取り組んでいただけるよう、内容を充実させていきますので、ぜひ、ご参考になさってください。

☆県内の「くるみんマーク」取得企業が25社になりました!(認定日付順)

- | | |
|--|--|
| ①株式会社伊予銀行(松山市)  | ②株式会社フジ(松山市) |
| ③株式会社伊予鉄高島屋(松山市)  | ④医療法人青峰会(八幡浜市)  |
| ⑤生活協同組合コープえひめ(松山市) | ⑥医療法人佑心會堀江病院(松山市) |
| ⑦日本食研ホールディングス株式会社(今治市)  | ⑧大王製紙株式会社(四国中央市) |
| ⑨医療法人団伸会奥島病院(松山市) | ⑩株式会社クック・チャム(新居浜市) |
| ⑪株式会社アスティス(松山市) | ⑫医療法人恕風会(大洲市) |
| ⑬社会福祉法人聖風会(西条市) | ⑭株式会社ライフネット(松山市) |
| ⑮ペガサス運輸株式会社(四国中央市) | ⑯大進建設株式会社(松山市) |
| ⑰株式会社よんやく(伊予郡砥部町) | ⑰株式会社ケアジャパン(松山市) |
| ⑲株式会社ジェイコム(西条市) | ⑲株式会社西条環境分析センター(西条市) |
| ⑳医療法人弘友会(大洲市) | ㉑医療法人補天会(今治市) |
| ㉒星企画株式会社(松山市) | ㉒国立大学法人愛媛大学(松山市) |
| ㉓株式会社ヤツツカ(伊予郡松前町) | |



 3回取得した企業
 2回取得した企業



愛媛県にも独自の認証制度があるんやって!?

そうなんよ。H25.9.26 現在で 459 社もえひめ子育て応援企業に認証されたんよ。

すごいね!! 『くるみん』も認定企業増やすようがんばるけんね 

各社の取組内容については、愛媛労働局ホームページに掲載しています。

⇒詳しくはこちらへ! (^_^)!

http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/subpagex.html

☆一般事業主行動計画の届出・認定の状況

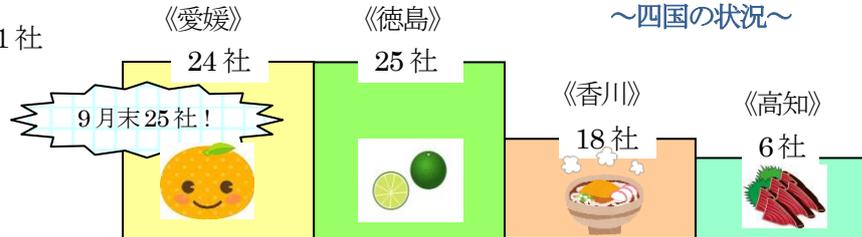
一般事業主行動計画の届出企業数（平成25年8月末現在）

《全国》 67866社

《愛媛》 1062社（常用労働者301人以上の企業 135社）
 （ ” 101人以上 ” 406社）
 （ ” 100人以下 ” 521社）

認定企業数

《全国》 1651社



☆お役立ちQ&A

Q1 育児休業している日数が20日以上ないと育児休業給付金は出ないの？

A 1日でも、要件を満たしていれば給付金がもらえます。詳細は事業所を管轄するハローワークにお問い合わせ下さい。

Q2 次世代法は平成27年3月で終わると聞きましたが、その後はどうなるの？

A 平成24年に成立した子ども・子育て支援法の附則や平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」に基づき、今後について検討しているところです。（平成25年8月現在）

Q3 認定を取りたい。でも、計画期間内に、男性で育児休業を取る人がいなかった…諦めるしかない！？

A 認定を受けるにあたっては計画期間が2年～5年でなければなりません。計画期間を5年より短く設定しているのであれば、最長5年まで延長することが可能です。期間を延長して取得者が出るタイミングで申請しましょう。また、労働者数が300名以下の中小企業であれば、短時間勤務制度や子の看護休暇の利用でも構わないこととなっています。

なお、最初に定めた計画期間の終了を待たなくても、2年経過していて目標の達成、認定要件を満たしていれば、期間を短縮して認定申請することもできます。

Q4 認定を取りたい。取得を目指して取り組んでいるけれど、達成するつもりで定めた目標が、実際には達成不可能…諦めるしかない！？

A 期間内に目標を見直すことが可能です。目標の変更や削除することができますので、変更届を提出して下さい。



☆ご存じですか？ 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しなければなりません。『両立支援のひろば』は、各企業が登録することにより、自社の行動計画を一般に公表することが可能なサイトとなっています。

また、自社の取組状況を診断する「両立診断サイト」が設けられており、両立指標の診断を受けることができます。さらに診断結果を踏まえて、自社の取組が遅れている項目を重点的に取り組む内容とする一般事業主行動計画の提案機能が付いています。

他にも、仕事と育児、仕事と介護との両立支援に取り組む企業の事例、働く方々及び事業主の方々向けの「お役立ち情報Q&A集」もあります。

☆ 新たに取得した3社様の声！！

星企画株式会社 様

◆ 育児休業取得者の声

今年の春に2度目の育児休暇から復帰しました。復帰後も突然の子どもの病気の時など、子どもの世話を第一に優先できるようにと、みなさんにサポートしてもらって本当に助かっています。こうした周囲のみなさんの協力のおかげで、仕事にも育児にも自分のペースで無理なく取り組んでいることに感謝しつつ、今後、育児休暇をとる人の手助けを自分もすることで恩返ししていきたいと思います。

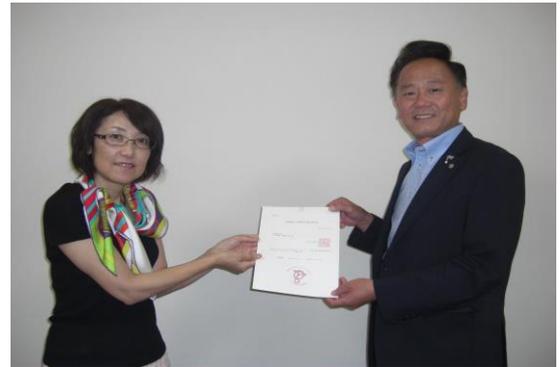
カタログ制作部 石居 三和

◆ 人事労務担当者の声

「くるみん」の活用方法

くるみんを取得することで、子育てしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを広く周知することができますようになりました。また、優秀な人材の確保、定着等にもつながることを期待しています。くるみんマークの掲載は、ホームページや名刺などの印刷物に掲載することを検討しています。

総務部部長 八塚 聡



(星企画株式会社に認定証交付)
写真右：星企画株式会社 越智専務取締役
写真左：雇用均等室 山田室長

国立大学法人愛媛大学 様

◆ 育児休業取得者の声

私は、パパ・ママ育休プラスの制度を利用して、2ヶ月間の育児休業を取得しました。労働経済学・社会政策を専門としていますので、自分のやっている学問内容を実践するという機会にもなりました。育児休業中は、子どもの世話をして生活するだけで日々が過ぎ去っていったというのが実感ですが、妻の大変さが身にしみてわかりました。今回の経験が個人にとって、大学にとって、社会にとってより良いものになるようにしていきたいと思います。

愛媛大学教育・学生支援機構講師 平尾 智隆

◆ 人事労務担当者の声

本学では、男女が対等な構成員として行動する大学の実現や育児と就労（又は学業）が両立できるワーク・ライフ・バランスの構築に向けてさまざまな取組を行っています。その一つの取組が、城北キャンパス中央部に位置し、本学では2ヶ所目となる保育所「えみかキッズ」の設置（平成23年9月）です。

また、ダイバーシティ推進本部女性未来育成センターが中心になって女性研究者はもとより、学生・教職員の一人ひとりが生き生きと活躍できるよう具体的に活動を行っており、今後も仕事と家庭の両立支援の充実、男女ともに働きやすい職場環境作りに努めていきたいと思っています。



(国立大学法人愛媛大学に認定証交付)
写真右：国立大学法人愛媛大学 曲田副学長
写真左：雇用均等室 山田室長



平尾智隆さん
親子

株式会社ヤツヅカ 様

◆ 育児休業取得者の声

子どもが保育園に入園できるまで、育児休業を取得しました。

子どもが満1歳での保育園入園ができず戸惑っていたのですが、社長、職場の上司、同僚の理解もあり、保育園が決まるまで休業ができ、スムーズに職場に復帰できました。社長、職場の人たちの協力、理解にとても感謝しています。

営業部 森 あおい

◆ 人事労務担当者の声

当社では、男女を問わず労働者が共に育児や介護について家族の役割を果たしながら、不安のない充実した職業生活を送ることができる環境をつくることが重要であると考えております。

そこで以前から、仕事と家庭が両立できるように支援し、従業員にとって働きやすい職場の構築を目指すための環境整備・労働条件の整備に取り組んできました。

今回、労働環境のさらなる発展を目指して、子育てサポート企業の認定を取得しました。

くるみんマークは、名刺や会社のパンフレット、当社のホームページなどに採用したり、各事業拠点の掲示板に貼り出したりするなどを考えております。

総務部部长 北川 陽三



(株式会社ヤツヅカに認定証交付)
写真右：代表取締役 八束 正 氏
写真左：雇用均等室 山田室長



☆雇用均等室 雇用均等指図員から

子育て応援企業として、国が認定する制度が平成19年からスタートし、早いもので6年が経過しました。

スタート当初に比べ、『くるみんマーク』の認知度は高まってきましたが、その反面、「くるみんマークは取得したいけど、認定基準のハードルが高くて、うちの会社では無理！」という声を多く耳にするようになりました。

実際、男性の育児休業取得者がおり、かつ女性の育児休業取得率が70%以上という基準など、9つの認定基準を満たさなければなりません・・・が、はじめから諦めている企業の皆様、いらっしやいませんか？

男性の育児休業取得者において、中小企業についての特例があるなど、まだまだ知らない情報があるかもしれません。

雇用均等室では、少しでも多くの企業の皆様に『くるみんマーク』を取得していただき、より働きやすい職場環境を作っただけのよう、それぞれの企業に応じたサポートをしています。

お気軽に雇用均等室へお問い合わせください。

【編集発行】

〒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/gyoumu_naiyou/koyoukinntou/k_kinto.html

うちの会社でも取れるやろか？

「くるみんマーク」って取るの難しいんやろ？

雇用均等室に相談してみたらええよ！

(両立するべえ)

