



愛媛労働局発表  
平成27年7月27日

【担当】

愛媛労働局雇用均等室

室長 藤田 恭子

地方機会均等指導官 渡辺 園子

(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4社を認定！！

愛媛労働局（局長 天野 敬）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、三浦マシン株式会社、株式会社伊予鉄高島屋、株式会社よんやく、株式会社西条環境分析センターの4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4回目、株式会社よんやく、株式会社西条環境分析センターは2回目の認定となります。

これにより、愛媛県内の認定企業は35社となりました。

○ 認定企業の主な取組内容

**三浦マシン株式会社（松山市）**（資料1） 業種：製造業 労働者数：127人

★ 社内電子掲示板等を活用し、育児休業に関する制度や、手続を周知するとともに社内窓口を設置

**株式会社伊予鉄高島屋（松山市）**（資料2） 業種：百貨店業 労働者数：576人

★ 育児・介護のために退社した社員の再雇用を促進、「こども参観日」の実施

**株式会社よんやく（伊予郡砥部町）**（資料3） 業種：卸売・小売業 労働者数：630人

★ 男性の休暇取得を促進、育休中の社員に対する情報提供を実施

**株式会社西条環境分析センター（西条市）**（資料4） 業種：サービス業 労働者数：16人

★ 男性の育児休業を促進するために社員のニーズを把握し、制度を周知

○ 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。



愛称：くるみん

○ 《認定基準》（平成27年3月31日以前、赤色は平成27年4月1日以降）

- 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）（中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子）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。
  - ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
- 6 計画期間内に、女性労働者の育児休業等※取得率が70%（75%）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%（75%）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%（75%）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（成果に関する具体的な目標を定めて実施していること）。
    - 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。