



愛媛労働局発表
平成28年11月1日

【担当】

愛媛労働局雇用環境・均等室
室長 藤田 恭子
室長補佐 三好 健太
(電 話) 089(935)5222
(F A X) 089(935)5223

報道関係者 各位

子育てサポート企業として1社を認定！！ ～11月22日に認定通知書交付式を行います～

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、有限会社リハビリステーションみかんを、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。

有限会社リハビリステーションみかんは1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40社となりました。

～認定企業の主な取組内容～

有限会社リハビリステーションみかん

（松山市）（資料1）

- ★男性の育児休業取得促進
- ★看護休暇の取得促進
- ★短時間正社員制度の導入・定着

◆◆認定通知書交付式のご案内◆◆

- 1 日時：平成28年11月22日（火）午前10時～
- 2 場所：愛媛労働局 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 局長室

※交付式は全て公開となっております。取材については前日までにご連絡ください。

<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（資料2）や公共調達における加点評価（資料3）を受けられます。



○《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④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 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置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までのいずれかを具体的な成果に係る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短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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。