



愛媛労働局発表
平成29年6月14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
(FAX) 089(935)5223

報道関係者 各位

愛媛県初!!

プラチナくるみん企業を認定!!

～6月20日に認定通知書交付式を行います～

愛媛労働局(局長 濱本 和孝)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、株式会社 伊予銀行を、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。

これまで株式会社 伊予銀行は、次世代育成支援に関する積極的な取組を行い、3回認定(くるみん認定)を受けています。今回、より高い水準の取組の実施により、優良な「子育てサポート企業」としてプラチナくるみんの認定を行います。

株式会社 伊予銀行は愛媛県内ではじめてのプラチナくるみん認定企業となります。

株式会社 伊予銀行

業種：銀行業 労働者数：4,311人

- ★子育てを行う行員を支援する制度の充実
- ★年次有給休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進



◆◆認定通知書交付式のご案内◆◆

- 1 日時：平成29年6月20日(火) 午前9:30～
- 2 場所：愛媛労働局 第1会議室 (松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階)
※交付式は全て公開となっております。取材いただく場合は前日までにご連絡ください。

<次世代法に基づく特例認定とは>

次世代法第15条の2に基づき、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、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特例認定を受けることができます。

特例認定を受けた事業主は、特例認定マーク(愛称：プラチナくるみん)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1)や公共調達における加点評価(資料2)を受けられます。

また、平成29年4月1日から、子育てサポート企業を多方面より評価するため、認定基準に新たな項目が追加されています(資料3)。

○ 《プラチナくるみん認定基準》

- 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 男性の育児休暇等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。
 - ②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。(常時雇用する労働者が300人以下である企業の場合)

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、中学校卒業前の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 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、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上であること。
 - ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合において、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%未満の場合でも、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。
 - 7 3歳から小学校に入学就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
 - 8 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
 - ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
 - 9 次の①から③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成していること。
 - 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
 - 10 女性労働者について、次の①又は②のいずれかを満たしていること。
 - ①子を出産した女性労働者のうち、この1歳の誕生日まで継続して在籍している者の割合が90%以上であること。
 - ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、この1歳の誕生日に在籍している者の割合が55%以上であること。(常時雇用する労働者が300人以下である企業の場合)

計画期間内に上記①又は②を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年）を合わせて計算したときに、上記の①が90%以上または②が55%以上であれば要件を満たすことになります。
 - 11 育児休業等を取得し又子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
 - 12 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。