

愛媛労働局発表
平成29年8月7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)5210

報道関係者 各位

子育てサポート企業を1社認定！！ ～9月5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、社会医療法人石川記念会H I T O病院を、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。当法人は、今回が1回目の認定となります。

また、平成29年4月に、男性の育児休業取得率、労働時間数、関係法令に違反する重大な事実等の項目において、より厳しい基準に改正された新基準でのくるみん認定は、愛媛県内で初めてとなります。これにより、愛媛県内のくるみん認定企業は43社となります。

社会医療法人石川記念会H I T O病院

業種：医療 労働者数：509人

- ★妊娠、出産、育児と仕事の両立を支援する制度（育児休業や子の看護休暇、付属保育所など）の周知や情報提供を行う
- ★事業所周辺の小学生を対象に、職場体験ができる「医療体験ツアー」を創設する



◆◆認定通知書交付式のご案内◆◆

- 1 日時：平成29年9月5日（火）午後 3：00～
- 2 場所：愛媛労働局 局長室（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1）や公共調達における加算評価（資料2）を受けられます。

また、平成29年4月1日から、認定基準に新たな項目が追加され、認定マークも変更されました。（資料3）

○ 《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7%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15%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 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 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
 - 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において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の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となります。
- 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
- 10 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。