

えひめ子育て応援企業認証制度 Q & A

平成 27 年 3 月 27 日

Vol. 1 (随時改訂を行います)

目次

第 1 章 えひめ子育て応援企業認証関係

- Q 1 認証制度の目的は。 … 3
- Q 2 認証を取得するメリットとは。 … 3
- Q 3 認証の対象は「常時雇用する労働者数が 300 人以下の企業」とあるが、「常時雇用する」とはどのようなことか。[第 2 条関係] … 4
- Q 4 認証を受けたいが、申請書はどこでもらい、どこに提出すればよいですか。[第 3 条関係] … 4
- Q 5 次世代法に基づく一般事業主行動計画とはどのようなものか。[第 4 条関係] … 5
- Q 6 一般事業主行動計画はどう定めればよいのか。 … 5
- Q 7 一般事業主行動計画に含めるべき「雇用環境の整備に関する事項」とはどのようなものか。 … 5
- Q 8 認証基準（要綱第 4 条(4)）にある「行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行う」とはどう行えばよいのか。 … 5
- Q 9 認証基準（要綱第 4 条(4)）によれば、過去に認証を受けた企業は「行動計画の実行状況」の公表等が必要とされているが、どう行えばよいのか。 … 6
- Q 10 従来は行動計画の公表は県がやってくれたのに、今後は自社で行う必要があると聞いたが何故か。 … 7

第 2 章 えひめ子育て応援ゴールド企業認証関係

- Q 1 ゴールド企業とは従来の認証企業と何が異なるのか。 … 8
- Q 2 ゴールド認証を取得するメリットとは。 … 8
- Q 3 認証を受けたいが、申請書はどこでもらい、どこに提出すればよいですか … 8
- Q 4 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第 10 条(2)イロハ）には期間雇用者は含まれるのか。 … 8
- Q 5 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第 10 条(2)イロハ）には退職者を含んでよいですか。 … 9

- Q 6 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(2)イ）にいう「育児休業等」とはどのようなものか。 … 9
- Q 7 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第 10 条(2)ロ）にある育児休業等取得率の計算方法は … 9
- Q 8 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(2)ハ①）にいう「代替要員の確保」とはどのようなものか。 … 9
- Q 9 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(2)ハ②）にいう「事業所内保育施設の設置」は他の企業や協同組合との協同設置は含まれるのか。 … 9
- Q10 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(2)ハ②）にいう「子育てサービスの費用の援助」とはどのようなものか。 … 9
- Q11 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(2)ハ⑤）にいう「再雇用特別措置」とはどのようなものか。 … 10
- Q12 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(3)イロハ）に掲げる措置とは何を行なえばよいのか。 … 10
- Q13 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(3)）にいう「成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」とは … 10
- Q14 ゴールド認証基準（要綱第 10 条(3)イロハ）が掲げる各措置は、正社員のみ対象とすることは可能か。 … 10

第1章 えひめ子育て応援企業認証関係

Q1 認証制度の目的は。[要綱第1条関係]

仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに取り組む企業が社会的に評価される仕組みをつくることにより、企業の自主的な取組の促進を図り、もって次世代を担う子どもと労働者の福祉の向上に資することを目的とします。

Q2 認証を取得するメリットとは。

- ①自社のPRに利用できます。
- ②助成金の助成額が1.5倍に増額される等の経済的メリットがあります。
- ③サポーターが仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりをお手伝いします。という3点のメリットがあります。具体的には次のとおりです。

①自社のPRへの利用

認証マークを自社の商品、サービス、文書などに掲示し、顧客や取引先にアピールすることが可能です。

また、従業員の募集に際しても、広告や文書等に「認証企業である旨」を掲示し、求職者にアピールすることが可能で、ハローワークの求人票にも、この旨掲示することが認められています。

- ②家庭にやさしい企業支援事業費助成金の助成額が1.5倍になります。また、国（愛媛労働局）の中小企業両立支援助成金も受けやすくなります。

男性の育児休業取得促進助成金	10～20万円 → 15～30万円
育児・介護短時間勤務制度等導入助成金	10万円 → 15万円

③サポーターがお手伝いします

サポーターによる個別のサポートの他、認証企業の人事労務担当者の情報交換会・セミナーへの参加や、国の認証である「くるみん」取得に向けた情報提供など、様々なサポートを得ることが受けることができます。

※この他、認証企業は以下の金融機関の低利融資制度を利用できます。

伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信金、JAバンク、商工中金、政策金融公庫
また、認証取得に必要な一般事業主行動計画の策定等は、県の建設工事の入札参加資格審査において加点評価されます。

Q3 認証の対象は「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とあるが、「常時雇用する」とはどのようなことか。[要綱第2条関係]

次世代育成支援対策推進法上の定義と同じです。正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する従業員を指します。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

Q4 認証を受けたいが、申請書はどこでもらい、どこに提出すればよいか。[要綱第3条関係]

申請書は、ホームページ又は以下の申請窓口で入手できます。提出先は、所轄地方局の申請窓口へご提出ください（郵送可）。

また、必要な事務手続について、サポーターによる支援が受けられます。（ホームページ）

<http://www.pref.ehime.jp/h30500/kosodateouenkigyou/seido.html>

（申請窓口）

東予地方局 商工観光室	〒793-0042 西条市喜多川 796-1 TEL 0897-56-1300（代表） FAX 0897-56-1308
中予地方局 商工観光室	〒790-8502 松山市北持田町 132 TEL 089-909-8760 FAX 089-909-8394
南予地方局 商工観光室	〒798-8511 宇和島市天神町 7-1 TEL 0895-22-5211（代表） FAX 0895-22-2512

（認証サポーター窓口）

（一社）愛媛県法人会連合会 えひめ子育て応援企業認証サポ ート等事業窓口	〒790-0067 松山市大手町 2-5-7 愛媛中小企業指導センター内 TEL 089-933-5596 FAX 089-947-4251
--	---

Q5 次世代法に基づく一般事業主行動計画とはどのようなものか。[要綱第4条関係]

仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに取り組むためのアクションプランです。

詳しくは、厚生労働省が発行しているガイド「くるみん認定の手引」（正式名称：次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!）の2Pの解説をご覧ください。

（くるみん認定の手引き（厚生労働省ホームページ））

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

Q6 一般事業主行動計画はどう定めればよいのか。[要綱第4条関係]

「くるみん認定の手引」3～8Pの解説をご覧ください。

Q7 一般事業主行動計画に含めるべき「雇用環境の整備に関する事項」とはどのようなものか。[要綱第4条関係]

「くるみん認定の手引」5Pに掲げられた事項をいい、1つ以上含めることが必要です。

Q8 認証基準（要綱第4条(4)）にある「行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行う」とはどう行えばよいのか。[要綱第4条関係]

公表については、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、自社ホームページへの掲載などがあります。インターネットが使用できない場合は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。

労働者への周知については、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、現物の配布・電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

公表や労働者への周知については、これらを行った日付が分かるように、関係書類を保存しておくようにして下さい。

（両立支援の広場）

<http://www.ryouritsu.jp/hiroba/>

Q9 認証基準（要綱第4条(4)）によれば、過去に認証を受けた企業は「行動計画の実行状況」の公表等が必要とされているが、どう行えばよいのか。
 [要綱第4条関係]

行動計画に掲げ公表した目標ごとに、実行状況を簡潔にまとめたものを、Q8の回答と同じ方法で公表及び労働者への周知を行って下さい。
 具体例は次のとおりです。

(公表例1.「両立支援のひろば」を利用した場合)

~~~~~

※「我が社の両立支援の取組」欄を利用  
 前回の行動計画の目標に対する実施状況

- 【目標1】育児休業取得及び職場復帰しやすい環境の整備。  
 (実績) 組織体制の見直しや相談窓口設置、休業中に定期的な連絡の実施により環境改善を実施した。
- 【目標2】所定外労働の縮減。  
 (実績) 毎月第〇週〇曜日をノー残業デーとし、管理職が定時退庁の呼びかけを実施した。
- 【目標3】男性従業員の育児休業取得者1名以上。  
 (実績) 制度の周知及び管理職の意識改革に努めたが、希望者がなく未達となった。

~~~~~

(公表例2)

目標	実行状況
男性社員の育児休業取得率の向上。	〇%から〇%に向上した。
従業員調査に基づく改善策の検討。	調査項目の設計が難しく、実施に至らなかった。
両立支援制度の周知。	社内報や会議により周知した。
男性の育児休業取得促進に向けた職場環境の改善。	柔軟な職務の分担を進め、取得しやすい環境の実現に取り組んだ。
職場優先の意識や固定的な性別役割分担の是正。	会議・研修等で啓発を行った。
出産や育児による退職者の再雇用制度の実施。	平成〇〇年〇月に制度を導入した。

在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入。	在宅勤務制度の検討を重ねたが実施に至らなかった。
年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年6日以上。	引き続き計画達成に向け、取り組みを進める。
年次有給休暇取得率の前年比10%アップ。	初年度は達成、以後取得率はアップしたが、目標値は未達となった。

Q10 従来は行動計画の公表は県がやってくれたのに、今後は自社で行う必要があると聞いたが何故か。

認証取得のメリットである「PR効果」を考えた時、県のホームページに掲載するよりも、国のウェブサイトである「両立支援のひろば」に掲載することとした方が、PR効果が圧倒的に大きいと考えるためです。

また、ハローワークの求人票に認証企業である旨を記載する場合も、「両立支援のひろば」に掲載いただければ、ハローワークが事実確認しやすく、企業の採用活動をサポートしやすくなります。

公表の手続や方法については、サポーターがお手伝いしますので、ご理解とご協力をお願いします。

第2章 えひめ子育て応援ゴールド企業認証関係 [要綱第10条関係]

Q1 ゴールド認証企業とは、従来の認証企業と何が異なるのか。

従前の認証制度（えひめ子育て応援企業認証制度）には、育児休業制度をはじめとする、仕事と子育ての両立に資する制度（以下「両立支援制度」）の利用実績を評価する仕組みがありませんでした

ゴールド認証は、両立支援制度の利用実績を評価基準に加え、より積極的に取り組む企業を顕彰するものです。

従いまして、ゴールド認証企業は、両立支援制度が整っているのみならず、その利用実績も上がっている企業と言えます。

Q2 ゴールド認証を取得するメリットとは。

第1章Q2のメリットに加え、以下のメリットがあります。

- ①仕事と子育てが両立しやすい企業であることを強力にアピールできます。
- ②実績に応じて、国（愛媛労働局）の助成金が受けられます。
- ③国の認証である「くるみん」取得に大きく近付きます。

具体的には次のとおりです。

- ①ゴールド認証は、仕事と子育てが両立しやすい仕組みを整備することに加え、その仕組みを従業員が利用する実績を上げなければ取得できません。
- ②①の実績内容（E x. 男性の育児休業取得）に応じて、国の助成金が受けられます。
- ③ゴールド認証は、国のくるみんの認定基準を参考に、くるみんと県の認証（えひめ子育て応援企業）を繋ぐ「ステップ」として設計しています。そのため、ゴールド認証が取得できれば、税制優遇等メリットが多いくるみん認定の取得に大きく近付くことができます。

Q3 認証を受けたいが、申請書はどこでもらい、どこに提出すればよいか。

第1章Q4の回答をご覧ください。

Q4 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第10条(2)イロハ）には期間雇用者は含まれるのか。

実績には、期間雇用者（パート、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含まれます。

Q5 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第10条(2)イロハ）には退職者を含んでよいか。

実績には、認証申請時にすでに退職している従業員は含められません。

Q6 ゴールド認証基準（要綱第10条(2)イ）にいう「育児休業等」とはどのようなものか。

「くるみん認定の手引」11Pの認定基準5の解説をご覧ください。

Q7 ゴールド認証基準が求める実績（要綱第10条(2)ロ）にある育児休業等取得率の計算方法は。

申請日から過去2年間について、以下のように計算してください。
育児休業等取得率＝育児休業等を取得した者の数÷出産した者の数

※計画期間内に出産または育児休業等をした期間雇用者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

Q8 ゴールド認証基準（要綱第10条(2)ハ①）にいう「代替要員の確保」とはどのようなものか。

自社の従業員が育児休業等を取得する期間中、その者の業務を円滑に処理できるよう、代替りの従業員を確保することをいいます。

確保とは、代替要員の雇入れ（期間の定めのないもの、あるものいずれも可）、派遣労働者の受入れのいずれでも構いません。

Q9 ゴールド認証基準（要綱第10条(2)ハ②）にいう「事業所内保育施設の設置」には、他の企業や協同組合との共同設置は含まれるのか。

他の企業や協同組合との共同設置や賃借による設置も含まれます。

Q10 ゴールド認証基準（要綱第10条(2)ハ②）にいう「子育てサービスの費用の援助」とはどのようなものか。

ベビーシッターや託児等子育てサービスに係る費用を負担するなど、子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助措置をいいます。

Q11 ゴールド認証基準（要綱第10条(2)ハ⑤）にいう「再雇用特別措置」とはどのようなものか。

出産や子育てを理由に退職する従業員が、退職に際し将来の再就職を希望する旨を申し出た場合に、その者を優先的に再雇用する特別措置をいいます。

ただし、雇用形態の変更を伴う再雇用特別措置（E x. 正社員→契約社員）の実績は、ゴールド認証を受けるための実績としては認められません。

Q12 ゴールド認証基準（要綱第10条(3)イロハ）に掲げる措置とは何を行えばよいのか。

「くるみん認定の手引」12Pの認定基準8の解説をご覧ください。

※要綱第10条(3)イロハは、くるみんの認定基準8①～③と同じ内容です。

なお、ハの「短時間正社員」とは、

- ・期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、
- ・一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、
- ・かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいいます。（次世代法施行規則第4条第8号）

Q13 ゴールド認証基準（要綱第10条(3)）にいう「成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」とは。

「くるみん認定の手引」12Pの認定基準8の解説をご覧ください。

Q14 ゴールド認証基準（要綱第10条(3)イロハ）に掲げる各措置は、正社員のみ対象とすることは可能か。

お尋ねの各措置は、原則として、雇用形態、契約労働時間に関わらず、全従業員を対象としなければなりません。

ただし例外として、以下の①・②を満たす者については、必ずしも対象としなくても構いません。

- ①学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒等であって、
- ②通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のもの

※なお、年次有給休暇の取得の促進のための措置については、法定要件を満たさず付与対象外である労働者については、対象としなくても構いません。