



愛媛労働局発表
令和元年6月24日

報道関係者 各位

【担当】

愛媛労働局雇用環境・均等室
室長 佐藤 真理子
室長補佐 三好 健太
指導係主任 杉本 秀誠
(電話) 089(935)5222
(FAX) 089(935)5210

「くるみん認定企業」を2社認定 ～6月28日に認定通知書交付式を行います～

愛媛労働局(局長 縄田 英樹)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を推進している子育てサポート企業として、セキ株式会社(松山市、代表取締役社長 関 宏孝)及びコスモ松山石油株式会社(松山市、代表取締役社長 角 満夫)の2社を「くるみん」認定しました。

上記2社は今回が初めての「くるみん」認定であり、愛媛労働局では、下記のとおり、認定通知書交付式を行います。

◎ 「くるみん」認定通知書交付式

日時：令和元年6月28日(金) 午前11時～

会場：愛媛労働局 会議室

(松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階)

※定例記者懇談会終了後に行います。取材については事前の申し込みは不要です。



資料1 「セキ株式会社」の取組内容

資料2 「コスモ松山石油株式会社」の取組内容

○《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 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になります。

- 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。



企業名	セキ株式会社（認定:令和元年5月27日）
住所	松山市湊町7-7-1
事業内容	印刷及びWEB制作
労働者数	平成31年4月1日時点:327人(男性228人、女性99人)
計画期間	平成27年4月1日～平成31年3月31日
行動計画の目標	<p>【目標①】 子供が生まれる際の父親の休暇取得率70%以上を目指す。</p> <p>【目標②】 諸制度の周知を図り、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援する意識向上を目指す。</p> <p>【目標③】 年次有給休暇の取得の促進のための措置を拡大実施する。</p> <p>【目標④】 所定外労働削減のため毎週水曜日をノー残業デーとし、徹底を図る。</p>
目標に対する取組結果	<p>【目標①】 子供が生まれる際の父親の休暇(配偶者出産休暇を含む)取得率は、71.4%であった。</p> <p>【目標②】 社内広報誌において、諸制度の周知を図り、従業員の意識向上を図った。</p> <p>【目標③】 年間3日のリフレッシュ休暇の取得促進を行うとともに、利用実績がなかった親睦旅行補助制度の周知を行ったところ多くの利用実績が出た。</p> <p>【目標④】 毎週水曜日をノー残業デーと定め、従業員にメールを配信するなどして、ノー残業デーの徹底を図った。</p>
その他主な認定基準達成状況	<p>○男性の育児休業取得状況(認定基準5) 計画期間中に配偶者が出産した21名のうち1名が育児休業を取得し、14名が配偶者出産休暇制度を利用した(取得率71.4%)。</p> <p>○女性の育児休業取得状況(認定基準6) 計画期間中に出産した3名全員が育児休業を取得(取得率100%)。</p> <p>○小学校就学前の子を育てる労働者のための措置(認定基準7) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入。</p> <p>○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(認定基準9) ・ノー残業デーの導入(毎週水曜日) ・リフレッシュ休暇3日の計画的取得促進</p>



企業名	コスモ松山石油株式会社（認定:令和元年6月18日）
住所	松山市大可賀三丁目580番地
事業内容	石油化学製品及び石油製品の製造・販売
労働者数	平成31年4月24日時点:135人(男性126人、女性9人)
計画期間	平成29年4月1日～平成31年3月31日
行動計画の目標	<p>【目標①】 所定時間外労働の削減のための措置の実施</p> <p>【目標②】 男性社員の育児休業促進及び年次有給休暇取得促進の実施</p> <p>【目標③】 高等学校の工場見学、インターシップ等の受入の継続推進</p> <p>【目標④】 育児・介護・看護支援のための在宅勤務制度の活用推進</p>
目標に対する取組結果	<p>【目標①】 毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、残業を行う場合には、残業理由及び対象者を管理者から人事部署長へ連絡するなど、「ノー残業デー」の徹底を図った。</p> <p>【目標②】 イントラネットの社内掲示板で育児休業制度の周知を行うとともに、対象社員に対する個別の説明を実施した結果、対象者11名のうち4名(36%)が育児休業を取得した。 また、年次有給休暇の取得促進に取り組んだ結果、一人当たり年間平均取得日数は19.2日となった(平成30年度)。</p> <p>【目標③】 高等学校・高等専門学校との連携を深め、計画期間中に、5回の工場見学及びインターシップを実施した。</p> <p>【目標④】 イントラネットの社内掲示板で各種支援制度を紹介し、制度の活用推進を図った。</p>
その他主な認定基準達成状況	<p>○男性の育児休業取得状況(認定基準5) 計画期間中に配偶者が出産した11名のうち4名が育児休業を取得した(取得率36%)。</p> <p>○女性の育児休業取得状況(認定基準6) 計画期間中に出産した1名が育児休業を取得(取得率100%)。</p> <p>○小学校就学前の子を育てる労働者のための措置(認定基準7) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる①所定外労働の制限、②短時間勤務制度、③フレックスタイム制度を導入。</p> <p>○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(認定基準9) ・毎月、安全衛生委員会において、所定外労働及び年次有給休暇の実績を部署ごとに集計し、部署長に対して所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進の呼びかけを行っている。 ・夏季及び冬季の連続休暇の取得促進を、全社員に発信している。</p>