

《プラチナくるみん認定企業の取組内容》

ホシザキ中国株式会社(広島市)

代表取締役社長 大場 則夫

事業内容：厨房機器販売 労働者数：506人（男性409人、女性97人）

計画期間：平成30年12月16日～令和2年12月15日

◆行動計画における目標

1. 所定外労働削減のための施策の実施、社内周知をする
2. 計画期間内に育児休業の取得状況を次の基準以上にする。
男性：取得率13%以上、女性：取得率90%以上
3. 介護に関する社内アンケート・研修を実施し、情報提供により、仕事と介護を両立しやすい環境を整備する

◆主な取組内容

- ・育児休業中の男性社員による子育てレポートを社内に発信し、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めた。
- ・子育てを行いやすい環境整備を図るため、法を上回る各種制度の導入（小学校1年生修了までの子を対象にした短時間勤務制度や始業・終業の繰り上げ、繰り下げの制度導入など）
- ・計画期間における育児休業の利用状況
男性 6名（取得率25%）、女性 5名（100%）

《くるみん認定企業の取組内容》

アヲハタ株式会社（竹原市）

代表取締役社長 山本 範雄

事業内容：食品製造業 労働者数：759人（男性337人、女性422人）

計画期間：平成27年11月1日～令和元年12月31日

◆行動計画における目標

1. 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得を充実します
2. 所定外労働の削減のための措置を実施します

◆主な取組内容

- ・全ての社員が働きやすい環境整備を図るため、勤務間インターバル制度やフレックスタイム制度を導入
- ・計画期間における育児休業等の利用状況
男性：育児休業1名及び育児目的休暇10名（取得率34%）、女性36人（100%）

《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行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。
 - （１）計画期間において、男性労働者のうち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、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

※平成29年4月1日から平成31年3月31日の間の認定申請は、従来の「男性の育児休業等を取得した者が1人以上」の場合でも基準を満たします。

※このほか、男性の育児休業取得率に関する経過措置があります。

※また、労働者数が300人以下である企業の場合の特例があります。
- 6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

※このほか、常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合の特例あり
- 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）と（２）のいずれも満たしていること。
 - （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までのいずれかの措置について成果に関する具体的な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 その他の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。

※特例認定（プラチナくるみん）については更に以下の基準があります。

- ・5の基準について（１）が13%以上または（２）が30%以上であること
- ・9の基準について①～③のすべての措置を実施し、かつ①または②のうち定量的な目標（成果にかかる数値目標）を定め、その目標を達成したこと
- ・以下の（１）または（２）を満たしていること
 - （１）子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日までに継続して在職している者の割合が90%以上であること
 - （２）子を主産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上であること
- ・育児を行う女性労働者が継続就業できるような取組を実施していること