



石川労働局発表
平成28年10月13日(木)

【照会先】
石川労働局雇用環境・均等室
室長 入船郁子
雇用環境改善・均等推進指導官 市六さつき
(電話) 076-265-4429

報道関係者 各位

プラチナくるみん認定企業として「株式会社富士通北陸システムズ」 くるみん認定企業として「株式会社中セキ北陸」を認定

石川労働局(局長 おな たけお 小奈 健男)では、「子育てサポート企業」として以下の企業を認定いたしました。

プラチナくるみん認定企業 (県内で3社目)

株式会社富士通北陸システムズ (金沢市)

くるみん認定企業 (県内で26社目)

株式会社中セキ北陸 (金沢市)



次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした事業主は、仕事と家庭の両立・子育て支援に取り組む企業として、石川労働局長の認定(くるみん認定)を受けることができます。

また、くるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い一定の基準を満たした場合に「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

石川労働局長による認定通知書交付式を下記のとおり実施いたします。

平成28年10月19日(水)13時30分 石川労働局会議室
(金沢市西念 3-4-1 金沢駅西合同庁舎5F)

【配付資料】

- 1-1 次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業の取組のご紹介
- 1-2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業の取組のご紹介
- 2 石川労働局管内 特例認定・認定企業一覧
- 3 くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準

次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業の取組のご紹介

株式会社富士通北陸システムズ

◎ 事業所概要

企業名:株式会社富士通北陸システムズ
 代表者氏名:代表取締役社長 てらだ みつあき 寺田 満明
 所在地:金沢市
 業種:情報通信業(ソフトウェア開発、システムインテグレーション)
 労働者数:762人



◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成25年4月1日～平成28年3月31日
- 2 内容
 - 目標1: 仕事と育児の両立支援に関する柔軟な働き方に向けた制度等の運用改善
 - ・平成25年4月～ 勤務や制度運用の柔軟化の検討
 - 目標2: 労働時間の適正化と休暇取得の促進
 - ・平成25年4月～ 年次休暇取得促進や時間外勤務縮減のための検討
 - ・平成27年4月～ 年次休暇の連続取得制度導入による取得率の向上 (H27年度年休取得率目標: 70%)
 - 目標3: 出産・育児期間におけるキャリア形成の支援
 - ・平成25年4月～ 諸制度の周知と利用促進策の検討
 - ・平成26年3月～ 産前産後休暇・育児休職取得者への技能維持・向上に役立つ情報提供の充実
 - ・平成26年9月～ 産前産後休暇・育児休職取得中の社員へのキャリア形成支援
 - ・自宅で受講できる教育メニューを提供 (H26年10月までに30講座、H27年3月までに更に20講座)
 - ・育児を行う女性労働者向けセミナーの紹介

◎ 目標達成の状況

- 目標1
 - ・平成26年10月21日より、子の看護、家族介護を利用目的とする積立休暇の半日取得を可能とした。
 - ・平成27年4月1日より、新たな福利厚生制度のメニューとして、保育園・学童の費用補助や子育て用品の購入補助等を導入し、子育て支援策を拡充した。
- 目標2
 - ・働き方改革労使会議において、年次休暇取得促進や時間外勤務削減について検討を行い、有給休暇取得促進策として、平成27年度に夏季連続休暇制度を導入。

また、平成27年度の年次休暇取得率目標を70%とする数値目標を定め、夏季連続休暇やゆとり休暇の取得促進に取り組んだ結果、年次休暇取得率が75.4%となった。

- 目標3
- ・出産や育児に関する相談窓口を設置。
 - ・産前産後休暇・育児休職取得者を含む全社員に対し、自宅でできるeラーニングの教育メニューを拡充し、情報提供を行った。
 - ・子育てママの交流会を開催。
 - ・育児休職から復職後1年未満の社員に対し、育児事情のある社員向けのセミナーを紹介。

◎ その他の認定基準達成状況

(1) 男性労働者の育児休業等の取得に関する状況

〔プラチナくるみん認定では、育児休業等の取得者及び育児目的休暇利用者の割合が合計で30%以上であることが求められます〕

- ・計画期間内に配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業を取得した者及び配偶者出産休暇制度を利用した者の割合が73%であり、かつ、育児休業を取得した者は3人。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

〔プラチナくるみん認定では、①所定外労働の削減、②年次有給休暇取得促進、③働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、のすべての取組が求められます〕

- ・毎週水曜日を定時退社日(ノー残業デー)としている。
- ・年次有給休暇取得促進の取組については、目標2のとおり。
- ・昇格者研修において性別により固定的な役割の撤廃に関する教育を実施している。

(3) 出産した女性のうち、子が1歳誕生日までの継続就業率 100%

〔プラチナくるみん認定では、継続就業率が90%以上であることが求められます〕

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組

〔プラチナくるみん認定では、女性労働者又は管理職向けの取組を1つ以上実施することが求められます〕

- ・20代後半以降の女性社員に対し、キャリア形成支援セミナーを開催し、女性社員のキャリア意識の醸成を支援している。
- ・仕事と家庭の両立や働きがいのある職場づくりに向けた企業トップの方針を全社員に周知している。
- ・育児事情のある部下を持つ所属長向けのダイバーシティ・職場マネジメントセミナーを紹介している。
- ・育児・介護事情による長期休職の場合は、評価対象外となる期の前後の評価又は、復帰後1年2期のいずれかの有利な評価によりグレード内変更を実施している。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組に当たって工夫した点

当社では、社員のさまざまな個性や価値観を尊重し、一人ひとりが仕事のやりがいを実感できるような職場風土づくりを推進しています。そのためライフステージが変化しても継続的に活躍できるように柔軟な勤務形態など、働き方改革に取り組んでいます。

これからも性別や年齢にかかわらず、社員一人ひとりが能力を発揮して活躍できるよう、自律的なキャリア開発をサポートする取組を進めていきたいと考えています。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

昨年導入した福利厚生制度は、子育て用品の購入補助をはじめ一定数の社員に活用されており、子育て支援の一助になっています。

有給休暇取得の促進は、夏季連続休暇制度を導入することで、まとまった休暇を取得する雰囲気社内に定着してきたと感じています。今後は夏季以外の時期についてもより一層の休暇取得を促進していきたいと考えています。

出産・育児におけるキャリア形成に関しては経営者の思いから社内に出産・育児の相談窓口を設け、妊娠中の女性社員を中心に相談が寄せられています。また、仕事と育児の両立に関するセミナーや交流会は、開催地域が限定的ではありましたが積極的に参加してもらいました。今後は開催地域を拡大していきたいと考えています。

○ 育児休業を取得した男性社員の声(ソフトウェア事業本部・37歳)

初めての子育てを妻一人で行うのは大変だろうと思い、会社のHPで育児休業制度などを調べたり、先に育児休業の経験のある男性同僚にも話を聞いたりして情報を集め、妻の産後休業中に合わせて育児休業を取得することにしました。

取得して、素直によかったと思っています。日々成長する子どもとずっと一緒にいられたことがうれしかったです。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業の取組のご紹介

株式会社トセキ北陸

◎ 事業所概要

企業名:株式会社トセキ北陸

代表者氏名:代表取締役社長 つちや まさる 土屋 勝

所在地:金沢市

業種:卸売, 小売業

労働者数:199人



◎ 行動計画

1 計画期間 平成23年6月1日～平成28年5月31日

2 内容

目標1 従業員が仕事と生活の調和を図れるよう年間総労働時間の短縮を目指す

目標2 地域に貢献する企業となるため、地域の若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う

◎ 目標達成の状況

目標1 ・業務効率化を推進することにより、時間外労働を削減するため、残業、休日出勤をする場合は事前届出制とし、所属長の事前許可を以って実施。
その結果、1人あたりの年間総残業時間が平成23年度は85.03時間であったが、平成27年度は64.94時間と短縮した。
・年次有給休暇取得促進及び代休制度の積極的活用として、代休残日数、年休残日数を目に見えるようにし、残日数を所属長が確認。
代休については、取得計画表を作成して確実に取得。
また、所属長が毎月残数を確認後、部門朝礼や会議等で個別に取得するよう指示。

目標2 ・高校からの依頼により、インターンシップの生徒1名を受け入れた。
また、事業部門長あて大学生対象のインターンシップ実施のための事前調査を行うとともに、マイナビの活用や県内大学を訪問して学生に周知するなど、実施するための環境を整備し、インターンシップの大学生2名を受け入れた。

◎ その他の取組の状況

・小学校就学前の子を有する労働者は育児短時間勤務を利用できる。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組にあたって工夫した点

実施に当たっては社員全体のワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進に資するため、効率的な仕事への改善による時間外労働の削減に力を入れ、残業マネジメント力を向上させることにより、年間総残業時間を抑制することができました。

今後も、メリハリのある働き方で、時間の有効活用を図れるよう、職場の雰囲気づくり・意識啓発を行っていきます。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

年間総労働時間削減については、取組効果はありましたが、まだまだ削減できる余地があると考えております。残業事前申請制度導入による管理職の残業マネジメント強化が削減要因の一つと考えておりますが、これからは管理職の指導や制度導入に頼るのではなく、社員の時間に対する意識向上を図り、一人ひとりが主体的に時間マネジメントを行っていく必要があります。

○ 子の看護休暇を取得した男性社員の声

(管理部管理課・32歳)

今回は子どもの風邪のため看護休暇を取得しました。夫婦共働きのため妻も続けて休みづらい中、看護休暇制度を利用して子どもの看病をしました。妻から感謝され嬉しく思ったのと同時に、子どもの看護の大変さを改めて理解することができました。今後も夫婦協力して子どもの育児、看護をしていきたいと思っております。

石川労働局管内 特例認定・認定企業一覧

平成28年9月末現在

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たす場合には、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として石川労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、右の認定マーク「プラチナくるみん」「くるみん」が交付され、商品、企業広告等に利用できます。





【プラチナくるみん認定企業】

企業名	業種	所在地	認定年
医療法人社団 和楽仁	医療, 福祉	能美市	H27
三谷産業 株式会社	商社(情報システム・空調設備・建設資材等)	金沢市	H28
株式会社 富士通北陸システムズ	ソフトウェア開発、システムエンジニアリング	金沢市	H28

【くるみん認定企業】 計 26社 (延べ36社)

企業名	業種	所在地	認定年
株式会社 富士通北陸システムズ	ソフトウェア開発、システムエンジニアリング	金沢市	H19
金沢信用金庫	金融業, 保険業	金沢市	H19
株式会社 PFU	コンピューター開発・製造・保守	かほく市	H19・H23・H25
医療法人社団 中央会	医療, 福祉	金沢市	H20
株式会社 国土開発センター	建設総合コンサルタント業	金沢市	H20・H23
のと共栄信用金庫	金融業, 保険業	七尾市	H21・H23
生活協同組合 コーピいしかわ	供給事業、共済事業、福祉事業	白山市	H21・H24・H28
株式会社 中央設計技術研究所	建設コンサルタント業	金沢市	H22・H27
株式会社 大和	百貨店業	金沢市	H22
PFUテクニカルコミュニケーションズ 株式会社	ソフトウェア開発事業、マニュアル制作事業	かほく市	H22・H27
国立大学法人 金沢大学	大学・研究施設等及び附属病院	金沢市	H22・H27
三谷産業 株式会社	商社(情報システム・空調設備・建設資材等)	金沢市	H22・H25
鶴来信用金庫	金融業, 保険業	白山市	H23
株式会社 北國銀行	金融業, 保険業	金沢市	H23
ドコモエンジニアリング北陸 株式会社	情報通信業	金沢市	H23
株式会社 ことぶき	貸衣裳業	金沢市	H24
医療法人社団 和楽仁	医療, 福祉	能美市	H25
PFUテクノワイズ 株式会社	コンピューター関係製造	かほく市	H26
株式会社 システムサポート	コンピュータソフト開発データ、エントリー	金沢市	H26
喜多ハウジング 株式会社	建築・リフォーム業	金沢市	H26
株式会社シーピーユー	ソフトウェア開発・販売	金沢市	H27
国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学	大学・研究施設等	能美市	H27
北陸信用金庫	金融業, 保険業	金沢市	H27
石川可鍛製鉄 株式会社	製造業	かほく市	H27
ホシザキ北信越 株式会社	卸売、小売業	金沢市	H28
株式会社 中セキ北陸	卸売、小売業	金沢市	H28

くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準


 くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
<p>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</p> <p>2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること</p> <p>3 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと</p> <p>4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること</p> <p>5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取扱った者が1人以上いること</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 上記5を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取扱った男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>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。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取扱った男性労働者がいる。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者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。</p> <p>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</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7 3歳から小学校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</p> <p>8 次の①～③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</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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</p> <p>9 法およ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</p>	<p>1～4 くるみん認定基準1～4と同一</p> <p>5 計画期間において、男性労働者のうち、</p> <p>① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取扱った者の割合が13%以上</p> <p>② 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取扱っ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、かつ、育児休業等をした者1人以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取扱者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、くるみん認定5基準①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取扱った男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7 くるみん認定基準6・7と同一</p> <p>8 くるみん認定基準8①～③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、達成するとともに、</p> <p>(1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</p> <p>(2) 計画期間終了前直近1年間の平均月労働時間が80時間以上の労働者の割合が1人もいないこと</p> <p>のいずれかを満たすこと。</p> <p>9 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>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、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む。）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 上記9①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、①又は②を満たせば基準を満たす。</p> <p>10 育児休業等を取扱った又は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</p> <p>11 くるみん認定基準9と同一</p>

■ くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けるためには、都道府県労働局への申請が必要です。認定基準や制度の詳細については、以下のURLをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/dl/tp0331-1a.pdf>

雇用環境・均等部（室）  で検索