

株式会社デンコードー（名取市）

事業内容：卸売業、小売業

労働者数：3542人（男性2086人、女性1456人）

所在地：宮城県名取市上余田字千刈田308



育休取得推進のため、積極的に育児休業制度を利用する企業風土づくりを行い、育休制度を浸透させ男性17%、女性100%の育児休業を取得している。所定労働時間削減については、社内一体となった取り組みにより所定労働時間の削減を図っている。女性社員の幹部職員登用については、定期的な「キャリアアップ研修」の実施などを通して、女性職員の意識づけ、スキル付与などを通して着実に人材育成に努めている。

●計画期間 平成29年6月20日～令和4年3月31日

●計画期間において育児休業等をした労働者数

男性育児休業者26名、女性育児休業者99名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】計画期間内の育児休業取得を以下の水準を目標とする。

男性社員の育児休業取得者1名以上

女性社員の育児休業取得者85%以上

→育児休業制度について社内メールなどを活用し、定期的に周知・啓発、個々のフォローを行い、職員自らが積極的に育児休業制度を利用する企業風土（「家庭参画意識」）が醸成され、計画期間内の男性社員の育児休業取得者26名、女性社員の育児休業取得率100%を達成した。

【目標2】所定外労働削減、年次有給休暇取得促進のための措置を実施

→社内メールなどで定期的各店舗に案内。労使間でも情報共有を図り所定外労働は前年目標比2%減を達成。年次有給休暇取得に対する意識も高まっている。

【目標3】女性社員に向けたマネジメント研修を実施

→「キャリアアップ研修」を開催し、女性の幹部職員登用に向けた意識づけ、必要スキルの付与を行う。

(参考)

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定について

■認定と認定取得による効果について

次世代法に基づき、事業主は労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画(行動計画)」を策定し、101人以上の企業は一般への公表、従業員への周知を行い、都道府県労働局長に届け出ることとされています(100人以下企業は努力義務)。

事業主は、策定した「行動計画」に定めた目標を達成するなど、**一定の基準(※基準適合一般事業主認定基準)を満たした場合**は、申請することにより**都道府県労働局長の認定(くるみん認定)**を受けることができます。また、くるみん認定企業のうち、**より高い水準の取組を行った企業が一定の基準(※基準適合認定一般事業主認定基準)を満たした場合**は、申請することにより優良な「子育てサポート企業」として**都道府県労働局長の特例認定(愛称:プラチナくるみん認定)**を受けることができます。

認定を受けると、子育てサポート企業として、認定マーク(愛称:プラチナくるみん、プラチナくるみん)を自社の商品、広告、求人広告などに表示し、子育てサポート企業であることを対外的にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。



基準適合認定一般事業主認定基準

- 適切な行動計画を策定したこと。 2 **計画期間が、2年以上5年以下**であること。
- 計画に定めた**目標を達成**したこと。 4 行動計画について、**公表及び従業員への周知**を適切に行っていること。
- 計画期間内に次の①又は②を満たすこと。
 - 男性の育児休業等取得率13%以上**
 - 男性の育児休業等取得者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者30%以上**、かつ、**男性の育児休業等取得者1名以上**
- 計画期間に**女性の育児休業等取得率75%以上**であること。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者を対象に**短時間勤務制度などの制度**を講じていること。
- 労働時間数について、①**法定時間外労働・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満**であること、かつ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。
- 次のすべてに取り組み、①又は②について数値目標を定め実施し、達成していること。
 - 所定外労働削減** ②**年次有給休暇の取得の促進** ③働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- 計画期間内に次の①又は②を満たすこと。
 - 子を出産した女性労働者のうち、**子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している女性労働者の割合が90%以上**
 - 子を出産した女性労働者及び子を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歳誕生日に在職(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。
- 育児休業等を取得し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。
- 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。