

## くるみん認定企業の情報



### 税理士法人 ネクスト・プラス

所在地： 諫早市幸町32番8号  
 代表者名： 代表社員 東 大智  
 事業内容： 税理業務  
 労働者数： 18人（男性7人、女性11人）※認定申請時の労働者数  
 認定年月日： 令和7年5月12日  
 くるみん認定： 1回目

#### 【一般事業主行動計画における目標と取組内容】

＜計画期間＞ 令和4年8月1日～令和6年7月31日

##### ＜計画に定めた目標＞

（目標1）2022年12月までに、所定労働時間の短縮措置に関する制度を小学校就学前までに引き上げる。

- ➡ 社内アンケートにて社員の意見を集約後、就業規則の改正を行い、2022年10月1日から施行。

（目標2）有期契約を結んだ職員を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を一人当たり6日以上とする。

- ➡ 年次有給休暇の計画的な取得促進のための部長会議を開催し、以下の取組を実施。

- ① 年4日の「有給促進日」を年間カレンダーだけでなく、社内チャットでも周知。
  - ② 取得計画表にて取得状況の把握。社内に掲示も行き、社員へ周知。
  - ③ 6か月ごとの部長会議にて、取得状況の報告をし、取得が進んでいない社員への声かけを協力して行う。
- その結果、一人当たり6日以上取得を達成。

#### 【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（1名取得／1名） 男性労働者：100%（1名取得／1名）

#### 【働き方見直しに資する多様な労働条件整備のための措置の実施状況】

年次有給休暇の取得の促進のための措置を上記（目標2）のとおり実施。

# 「くるみん・えるぼし認定通知書交付式」 を開催しました！

令和7年6月26日、長崎労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として社会福祉法人敬天会（長崎市）、株式会社日本ベネックス（諫早市）、税理士法人ネクスト・プラス（諫早市）、株式会社九州テン（佐世保市）、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として株式会社堀内組（佐世保市）に対する認定通知書交付式を開催しました。



## ○写真前列左より

雇用環境・均等室長 平川  
株式会社九州テン 代表取締役社長 前田様  
株式会社堀内組 代表取締役 山下様  
税理士法人ネクスト・プラス 代表社員 東様  
社会福祉法人敬天会 理事長 栗林様  
株式会社日本ベネックス 代表取締役社長 小林様、  
長崎労働局長 倉永

## 後列左より

株式会社九州テン 経営企画部 藤山様、人事・総務部 山本様  
税理士法人ネクスト・プラス 監理部長 河相様  
株式会社日本ベネックス 手島様、村中様

## 社会福祉法人敬天会さま



左から、倉永労働局長、栗林理事長

計画期間中の育児休業の取得率は男女とも100%（男性は2名取得）とすることが出来た。子育て世代だけでなくすべての職員が納得して働ける環境を目指しており、キャリアアップの支援やシフト作成時の配慮など、互いに助け合っている。これからも、「牧島荘で働いてよかった」と思ってもらえるように、やりがいの創出や働く環境の整備を行っていききたい。今回の認定で福祉の仕事に興味関心を持ってもらい、今後も生産性の向上や次世代の育成を行っていききたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社日本ベネックスさま



左から、倉永労働局長、小林代表取締役社長、手島様、村中様

自社が変革期を迎えている中で、優秀な人材を採用し、長く働いてもらうことが大切だと考え、優秀な人材が力を発揮するためにはプライベートの充実も必要であることから認定に関する取組を行ってきた。B to Bの企業でなかなか知られていない企業なので、今回の認定で認知度をアップさせたい。働きやすい環境の実現とともに、生産性の向上のためデジタル化の推進や子育て世帯への支援を行ってきた結果、10年前は残業時間が月平均48時間だったが、直近では18時間に減少、年次有給休暇の取得日数は5日から13日に増加した。今後もますますの改善を行っていききたい。

との挨拶をいただきました。



## 税理士法人ネクスト・プラスさま



左から、倉永労働局長、東代表社員、河相監理部長

従業員数が18人と今回の認定企業の中で最少人数だが、10年前から子育て世帯への支援や場所にとらわれない働き方などに対する取り組みを行っていた。その結果、自然と認定基準に当てはまっており、認定を受けることができた。  
 今後は、プラチナくるみんやえるぼし認定を目指していきたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社九州デンさま



左から、倉永労働局長、前田代表取締役社長  
 山本様、藤山様

今回の認定にあたって、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得、テレワークの実施などの項目は満たしていたが、男性の育児休業の取得の項目を満たすことが難しかった。取得促進のため、アンケートでの実態調査、WEB窓口の設置、幹部会議での取得勧奨の依頼、育児休業給付金の説明会などを実施した。その結果、直近では12人中8人が育児休業を取得した。男女ともに育児休業100%取得するのが普通だと考えているので、社員への周知を今後も行っていきたい。プラチナくるみんの取得も目指し、男女問わず働きやすい環境を整え、人材の採用につなげていきたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社堀内組さま



左から、倉永労働局長、山下代表取締役

今回の認定への取り組みを行った結果、現在では女性管理職が2名、技術職が2名、建設ディレクター3名と女性の活躍が進んだ。35歳以下の従業員も40名と増加し、若手の離職防止対策が必要になってきたため、堀内ユースという会で若手のレクリエーションや飲み会を通じて横のつながりや先輩との縦のつながりを作っている。3年以内の若手の離職はゼロで、今後はユースエールやくるみん認定にチャレンジしていきたい。男女ともに働きやすい職場をつくり100年企業を目指していきたい。

との挨拶をいただきました。



## ～意見交換の様子～



交付式では意見交換も行いました。

生産性向上や社員の働き方の両立においてどのような取組を行われましたか。との質問に対し、

- ・コロナ前は新規事業にどんどん進出していたが、コロナ後には本業に集中することが大切だと感じて、業務の選択を行っている。得意分野に集中することができているので売り上げも上昇している。

- ・風通しのよい職場環境のため研修制度を充実させている。1年目、3年目、7年目の研修に加えて、35歳、45歳、55歳、今年から65歳での研修を行っている。同じ年齢で集まることで大きな盛り上がりがある。また、サークル活動に補助金を出しており、若手から好評である。

などの意見が挙げられました。