

くるみん・えるぼし認定通知書交付式を開催しました！

奈良労働局（局長 橋口 忠）は、株式会社汎建製作所（代表取締役社長 松田 伸生氏）に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、また、株式会社タフ（代表取締役 川野 隆祐氏）に対し、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進企業」として認定し、令和6年6月13日に認定通知書交付式を行いました。



左から、株式会社汎建製作所 取締役 松田氏、橋口奈良労働局長、株式会社タフ 常務取締役 川野氏



懇談会の様子



- ・くるみん認定を受けた企業は「子育てサポート企業」として、えるぼし認定を受けた企業は「女性活躍推進企業」として認定マークが付与され、商品、広告などに付けることができます。
- ・企業イメージの向上、従業員のモチベーション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。
- ・公共調達の加点評価を受けることができます。

くるみん認定やえるぼし認定に関するお問い合わせは、奈良労働局雇用環境・均等室まで
電話：0742-32-0210

認定通知書交付式後の懇談会

～子育てサポート企業として、どのような取り組みをされていますか？～



(株)汎建製作所 松田氏

30代～40代が多く活躍する職場であり、仕事と育児の両立がしやすい環境が大事であると考え、くるみん認定を目指しました。

弊社では、最初に男性の育児休業を取得したのは役職者でした。双子の誕生をきっかけに妻をサポートし育児に関わりたいとの申し出があり、育児休業取得を後押しし、仕事の割り振りを進めました。その経験を活かし、他の男性従業員も育児休業を取得しやすくなりました。

～女性活躍推進企業として、どのような取り組みをされていますか？～

この業界は、女性は結婚したら退職が当たり前でしたが、退職によりキャリアが断たれるのはもったいないと考え、女性が活躍し続けられるよう、様々な取組を行っています。

具体的には、QRコードを読み取ると、簡単に育児休業の取得の流れがわかるようなシステム作りや、男性従業員も対象に女性の体調等をテーマに、定期的な意見交換会等を行うプロジェクトを立ち上げました。結果的に、男女関係なく、働きやすい職場環境作りにつながっています。



(株)タフ 川野氏

～育児休業取得に対して申し訳ない気持ちを抱いたりすることなく、取得が当たり前になるにはどうしたらよいか、また、どうされていますか？～



上司の理解と、取得を促す声掛けは必要です。

お子さんが生まれることが分かった早い段階で、できる限り迅速に対応することで、安心して育児休業を取得できる職場環境を整えています。

採用段階で、男女共に育児休業についてしっかり説明をし、採用後においても、面談等の際には改めて確認しています。日頃から役員と人事労務担当者が連携をとり、育児休業を取得しやすい環境を作っています。



株式会社汎建製作所の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役社長 松田伸生
所在地	: 奈良県磯城郡川西町
事業内容	: 金属製品製造業
常時雇用する労働者数	: 262 人
行動計画期間	: 令和3年4月1日～令和6年3月31日



2. 行動計画の目標と取組内容

【目標 1】

週 1 回程度の在宅勤務ができる制度を導入する。

【対策】

- ・ 制度内容に関する社内検討会を実施し、在宅勤務・テレワークに関する規則を策定
- ・ 制度・規定を掲示により従業員に周知
- ・ 制度を実施し、課題を分析

【目標 2】

年間時間外労働総時間数を 5%削減する。

【対策】

- ・ 時間外労働の要因を調査
- ・ 社内にて対策会議・検討会を実施
- ・ 令和3年度分の時間外労働時間を元に、毎月集計し、検証を繰り返す。

3. 主な認定基準の達成状況

- ・ 在宅勤務制度の導入
- ・ 令和3年度と比較し、令和5年度の年間時間外労働総時間数 5%以上削減
- ・ 男性の育児休業取得率 50%、女性の育児休業取得率 100%を達成し、「両立支援のひろば」で公表している。
- ・ 所定労働時間を 6 時間とする育児短時間勤務について、3 歳未満の子を養育する労働者から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に拡大して適用

株式会社タフの概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役 川野 隆祐
所在地	: 奈良県奈良市
事業内容	: 小売業
常時雇用する労働者数	: 142 人
行動計画期間	: 令和4年4月1日～令和6年3月31日



2. えるぼし認定に係る実績

【評価項目1：採用】 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること	41.5% (産業平均値：32.3%)
【評価項目2：継続就業】 女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上 (女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の勤続年数 \geq 0.7)	正社員：0.92 (女性3.89年、男性4.21年) パート：3.7 (女性3.7年、男性1.0年)
【評価項目3：労働時間等の働き方】 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満	全ての月で 正社員：17時間未満 パート：2時間未満
【評価項目4：管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上	管理職の女性割合36.4% (産業平均値：6.8%)
【評価項目5：多様なキャリアコース】 直近の3事業年度において、以下の実績を有する ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	6名