

# 藤田金属株式会社

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

## 藤田金属株式会社

所在地：新潟市

事業内容：鋼材卸売業

労働者数：約430人



### ●行動計画

1 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

2 行動計画の内容

- ① 所定外労働時間の削減対策を継続的に実施する。
- ② 地域の学生や求職者を対象としてインターンシップを毎年開催する。

### ●行動計画の取組内容

① 総務部より所属長へ所管部署における毎月の長時間残業者の報告と削減に向けた対策の実施の働きかけを行った。

具体的な対策としては、長時間残業者の業務内容確認や、業務の棚卸し、他のメンバーとの平準化を所属長から行ってもらい店単位で残業削減への取組を促進した。

また、カレンダーのタスクやTODOを部署内で閲覧することで社員の繁忙状況や残業予定を上司、部署メンバーで共有し、業務シェアの検討実施や、所属長から長時間残業者に対して退勤を促す声掛けを行ってもらい、所定外労働時間の削減を継続的に実施している。

さらに、新たな勤怠システム導入で社員がパソコンで自分の残業時間を閲覧することができ残業削減への意識醸成を図っている。

② 毎年、夏に、地域の学生や求職者を対象とした3社合同や当社単独のインターンシップを開催した。

開催実績としては、平成27年度は2回開催し15名の参加、平成28年度は2回開催し13名の参加、平成29年度は3回開催し30名の参加があった。

### ●その他の取組

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している社員の短時間勤務を可能にしている。

# くるみん認定基準



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、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 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。または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31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が1人以上いること。)  
＜労働者が300人以下の企業の特例＞  
上記5. を満たさない場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たす。
  - ①計画期間内に、子の看護休暇を取得し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)
  - ②計画期間内に、中学校卒業前の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。
  - ③計画期間とその開始前一定期間(最長3年間)を合わせて、男性の育児休業等取得率7%以上。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること)
  - ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
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。  
＜労働者が300人以下の企業の特例＞  
上記6. を満たさない場合でも、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、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。
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。
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党の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満。
  - 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①～③のいずれかを実施していること。
  - 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。