

## 株式会社北越ケース(新潟市)

- 代表者 代表取締役 野村 弘
- 事業内容 家電製品の販売
- 労働者数 1, 200人(男性 746人、女性 454人)



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 計画期間内に男性社員の育児休業取得率を8%以上とすることを目標とし、社内イントラネットを利用し育児休業制度の再周知や、対象者を把握した場合の制度の個別周知等を図った結果、男性社員の育児休業取得率が56%となり、目標を達成しました。
2. 全社員(有給休暇未付与者を除く)の年次有給休暇(以下年休)の取得日数を1人あたり平均7日以上とすることを目標とし、年休の取得状況の把握、店長・管理職に対する年休取得の啓蒙や、取得状況を各所属長へ案内し、自部署の取得状況を確認等の取得促進を図った結果、平均年間有給取得日数が、令和3年度は7日、令和4年度は8日、令和5年度は8日となり、目標を達成しました。
3. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育児休業等をした女性労働者の割合が108%となりました。
4. 平成24年4月に規程を改定し、所定外労働の制限を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認め、法を上回る規程を整備しています。
5. 短時間勤務制度を小学校を卒業するまでの子と同居し、養育する労働者に認め、法を上回る規程を整備しています。
6. 所定外労働削減のための措置として、長時間労働、不要とされる残業の撲滅について労使協定を締結し、時間外労働が月30時間以上の労働者に対して、状況確認、今後の取組について聞き取りを行いました。
7. 働き方改革の一環として、テレワーク勤務を導入しました。

### <事業主からのコメント>



「お客様を大切にするためには、まず従業員を一番に大切にする」という経営方針のもと、従業員が安心して働ける環境づくりと育児支援に取り組んでおります。

多様な働き方を推進することで、従業員の幸福と成長を支え、地域社会の発展に貢献し持続可能な企業づくりを目指してまいります。

# プラチナくるみん認定基準



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30%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50%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。

＜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、①～④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）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上である。
- 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。

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また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等の法定時間外・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をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

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 短時間正社員制度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. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

（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している者の割合が90%以上であること。

（２）子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上であること。

＜労働者が300人以下の企業の特例＞

上記10. 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）を合わせて計算しときに、上記の（１）が90%以上または（２）が70%以上であれば、基準を満たします。

11. 育児休業等をし、または育児休業を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. 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。