

## キヤノンイメージングシステムズ株式会社（新潟市）

- 代表者 代表取締役 廣木 茂
- 事業内容 情報通信業
- 労働者数 533人（男性451人、女性82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. 男性の育児参画支援セミナーを実施し、男性の育児休業取得を推進することを目標とし、情報収集、準備を行い、令和3年以降、年1回「男性の育児参画支援セミナー」を実施した結果、男性職員による育児休業取得率が令和3年80%、令和4年72.2%、令和5年100%となりました。
2. 産休・育休に関する相談窓口の設置を目標とし、設置についての検討を行い、令和3年7月に人事部門内に相談窓口を設置しました。
3. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等をした男性労働者の割合が88%となりました。
4. 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100%となりました。
5. 育児短時間勤務と所定外労働の制限について、小学校3年を修了するまでの子を育てる労働者に認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. 育児をする労働者のための短時間勤務制度の措置として、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を導入しました。
7. 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として、テレワーク勤務制度を導入しました。

### <事業主からのコメント>

**Canon**  
キヤノン イメージング システムズ 株式会社

当社は、「社員はキヤノンという大家族の一員であり、互いに相手を尊重し、連帯感を強め、理想的な人間関係をつくる」という『新家族主義』という考え方に基づき、仕事と家庭のバランスをとることで、『社員の幸福の実現』と『会社の発展』の両立に取り組んでおります。

組織体制の改革や会社風土の醸成によりスキルやナレッジの共有が行えるようになり、職場において社員同士がお互いに仕事をカバーすることで、休暇を取得しやすい職場環境をつくりあげてまいりました。その結果、女性・男性ともに育児休業取得率100%を実現することができました。今後とも、積極的に育児をサポートすることにより、子供達の明るい未来をつくりあげることに貢献していきます。

# 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. 計画期間における、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。または計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、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こと（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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こと、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

<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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

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. 計画期間の終了日の属する事業年度において、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時間未満であり、かつ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のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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. 法およ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。