

株式会社 藤井商店（西蒲原郡弥彦村）

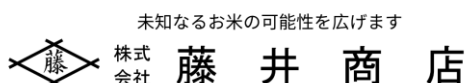
- 代表者 代表取締役 藤井 宣秀
- 事業内容 米の加工・販売
- 労働者数 75人（男性60人、女性15人）



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. 計画期間中に男性の育児休業制度の周知及び取得の促進を行うことを目標とし、ポスターの掲示や育児休業対象者に個別で面談をし、制度の説明を行いました。また、令和6年2月の安全衛生委員会で面談の内容を議題にあげ、本人の希望に添えるような体制を整えるよう所属課長へ指示をしました。更に、同年10月に全社員に向け制度の説明をし、同日社内の掲示板にリーフレットを貼り再度周知をしました。
2. 計画期間終了までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入することを目標とし、令和6年9月に制度を導入し、導入後に社内の掲示板で通知文書を掲示しました。
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33%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. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、令和6年3月に行われた安全衛生委員会で「年次有給休暇全社員100%取得」を目標としたことを朝礼時に説明し、また、同年10月に再度社内にお知らせ文書を掲示し周知しました。

<事業主からのコメント>



未知なるお米の可能性を広げます

男性、女性の育児休業取得率100%、年次有給休暇取得率100%を目指し、お客様のため、そして次世代の人と環境にやさしい企業づくりに努め、藤井商店はこれからもお米文化の継承に取り組めます。

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。