



報道関係者各位

令和4年8月24日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 村井 千晴

室長 補佐 田中 留美

TEL: 025-288-3511

くるみん認定企業として3社を認定！

「株式会社 飯塚鉄工所」(柏崎市)

「新潟太陽誘電 株式会社」(上越市)

「社会福祉法人 桜井の里福祉会」(西蒲原郡弥彦村)

(認定日順)

新潟労働局(局長 ^{よしの} ^{しょういち} 吉野 彰一)では、この度、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づく認定(くるみん認定)企業として、株式会社 飯塚鉄工所(代表取締役 ^{いづか} ^{はじめ} 飯塚 肇氏)、新潟太陽誘電 株式会社(代表取締役社長 ^{やまだ} ^{ひでお} 山田 英夫氏)、社会福祉法人 桜井の里福祉会(理事長 ^{かしわばら} ^{まさし} 柏原 雅史氏)を認定いたしました。

くるみん認定は、次世代法に基づき、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成するなど、一定の要件を満たす場合に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定するものです。認定を受けた企業は、認定マーク(下段に表示)を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。

今回の認定により、県内のくるみん認定企業は60社となり、新潟労働局では、今後も仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に取り組む企業を支援してまいります。



認定マーク

(愛称: くるみん)

星の数が認定回数を表します

3社合同くるみん認定通知書交付式

日時: 令和4年8月30日(火) 11:00~

会場: 新潟美咲合同庁舎2号館4F 大会議室

(新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4F 新潟労働局 雇用環境・均等室となり)

<参考資料>

- No.1 株式会社飯塚鉄工所の取組概要
- No.2 新潟太陽誘電株式会社の取組概要
- No.3 社会福祉法人桜井の里福社会の取組概要
- No.4 令和4年4月1日以降くるみん認定基準
- No.5 令和4年3月末までのくるみん認定基準
- No.6 これまでの認定企業一覧

株式会社飯塚鉄工所（柏崎市）

- 代表者 代表取締役 飯塚 肇
- 事業内容 金属加工業
- 労働者数 126人（男性75人、女性51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. 計画期間内に男性の育児休業取得率を7%以上とすることを目標とし、配偶者が出産した男性社員へ制度の説明を行うなどして、男性の育児休業取得率が11%となり、目標を達成しました。
2. 所定外労働時間を削減するために、『ノー残業デー』を週に1回継続して実施することを目標とし、毎週水曜日にノー残業デーを実施しました。
3. 行動計画期間内に出産した女性労働者の100%が育児休業を取得しました。
4. 育児・介護のための所定外労働の制限を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。

<事業主からのコメント>



この認定を目指したのは7年前、老若男女の総活躍を社員に宣言したことがきっかけです。一貫生産を追求し、蓄えた部品製作技術であらゆる利害関係者の皆様と相互利益の関係をつくるという理想を追い求めております。「熱意・挑戦・奉仕」を社訓に掲げ、社会に必要な不可欠な分野に携わることで全社員が社会貢献を実感し、さらに仕事と家庭の両立を持続的に図れるような環境づくりに努めて参ります。

新潟太陽誘電株式会社（上越市）

- 代表者 代表取締役社長 山田 英夫
- 事業内容 電子部品の製造
- 労働者数 1138人（男性943人、女性195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. 出産・育児に関する現行制度の理解度を高め、効果的な活用、利用率の向上を図るため啓蒙活動を行うことを目標とし、子育てガイドブックを作成し毎月の新入社員受入研修時に出産・育児に関する法律等の情報提供を行い、社内の運用、申請方法を周知する時間を設ける取組を行いました。
2. 男性の育児休業取得を促進し、計画期間内に男性社員の育児休業利用実績を作ることを目標とし、男性の育児休業制度の周知を行うなどして、計画期間内に10名の男性育休取得者の実績を作り、目標を達成しました。
また、令和4年10月施行の産後パパ育休に先行し、子の出生後早い時期から育児休業を取得した男性社員もおります。
3. 計画期間内の年次有給休暇消化率70%以上を維持することを目標とし、部門別有給休暇消化率の算出と情報発信を定期的に行い、計画期間内の平均値は73.7%で目標を達成しました。
4. 行動計画期間内に出産及び育児休業を取得した女性労働者の割合は102%となりました。
5. 育児のための勤務時間短縮措置を小学校3年生まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. 健康障害の防止及び精神的健康の保持増進を目的に、毎週水曜日と金曜日にノ一残業デーを実施しました。

<事業主からのコメント>

TAIYO YUDEN
新潟太陽誘電株式会社

最先端の電子デバイスメーカーとして会社が急成長するとともに、有給休暇の取得促進や育児時短制度等の子育て支援制度の充実に取り組み、従業員が働きやすい環境を整えてきました。男女問わず、育児に関する制度を活用するためには、上司、同僚、部下の協力が不可欠です。そのためにも、普段からのコミュニケーションや仕事への取組み（高度化や効率化の推進）を通じて、自ら子育てに向けた環境を醸成していくことも重要と言えます。

これからも「技術は、人から。上越から、世界へ。」というキャッチコピーの通り、人材を大切に、共に成長できる企業を目指してまいります。

社会福祉法人桜井の里福社会（西蒲原郡弥彦村）

- 代表者 理事長 柏原 雅史
- 事業内容 老人福祉・介護事業
- 労働者数 431人（男性115人、女性316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. 全職員の年間有給取得 55% を目標とし、有給取得状況の把握や職員への取得促進等を行った結果、全職員の年間有給取得率は令和 2 年度 69.42%、令和 3 年度 77.09% となり、目標を達成しました。
2. 全職員の年間平均残業時間を月間で 7 時間以内とすることを目標とし、残業の発生しやすい時期や部署等の原因等の把握、業務の見直しや業務協力ができる体質風土の醸成に取り組んだ結果、令和 2 年度 3.25 時間/月、令和 3 年度 3.10 時間/月となり、目標を達成しました。
3. 男性の育児休業の取得促進を図り、1 人以上取得させることを目標とし、男性社員が取得しやすいよう内部規定の整理や会議での PR 等を行った結果、令和 3 年度の実績が 1 名となり、目標を達成しました。
4. 行動計画期間内に出産した女性労働者の 112% が育児休業を取得しました。
5. 育児短時間勤務を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. 法人内部の職場風土向上委員会や生産性向上委員会による業務そのものの見直しや、ノー残業デーを実施し、所定外労働の削減に取り組みました。
7. 各部署で年休取得目標の設定を行い、年次有給休暇の取得促進に取り組みました。

<事業主からのコメント>



社会福祉法人
桜井の里福社会

当法人は、全職員がやりがいを持ち、末永く働けるよう、「働き方改革」に注目し、職場環境の改善に努めた結果、女性も安心して働ける環境が整い、えるぼし認定を受けました。そしてこの度、男性の育休取得者も現れ、「くるみん認定」を受けました。今後も継続して職場環境の向上をめざし、ていねいな介護サービスの提供に努めて参ります。

令和4年4月1日以降 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毎月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。

令和4年3月末まで 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。

これまでの認定企業一覧（令和4年8月3日現在）

○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015年
	株式会社市民調剤薬局(県外企業と合併)	新潟市	2016年
2	株式会社第四銀行(現 第四北越銀行)	新潟市	2018年
	株式会社北越銀行(現 第四北越銀行)	長岡市	2019年
3	昭栄印刷株式会社	新発田市	2020年
4	株式会社サカタ製作所	長岡市	2020年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2020年

○ くるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007年、2010年、2013年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008年、2013年、2019年
3	株式会社第四銀行(現 第四北越銀行)	新潟市	2008年、2012年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008年、2012年、2013年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010年、2015年
6	株式会社ジェイマックソフト	長岡市	2010年
	株式会社北越銀行(現 第四北越銀行)	長岡市	2010年、2015年
7	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011年
8	オン・セミコンダクター新潟株式会社	小千谷市	2012年
9	株式会社リポーン	上越市	2012年、2014年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013年
11	新潟電子工業株式会社	新潟市	2013年、2017年、2022年
12	株式会社コロナ	三条市	2013年、2017年
13	株式会社キタック	新潟市	2013年、2019年
	株式会社富士通新潟システムズ(県外企業と合併)	新潟市	2013年、2017年、2020年
14	株式会社ナルス	上越市	2013年
15	愛宕商事株式会社	新潟市	2013年
	株式会社市民調剤薬局(県外企業と合併)	新潟市	2013年
16	協栄信用組合	燕市	2013年
17	旭カーボン株式会社	新潟市	2014年
18	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014年、2017年、2020年
19	医療法人恵生会	新潟市	2014年、2019年
20	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014年、2016年
21	株式会社メビウス	新潟市	2014年
22	株式会社オスポック	十日町市	2015年
23	医療法人愛広会	新潟市	2015年
24	西蒲原土地改良区	新潟市	2015年
25	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016年
26	株式会社マルサン	新潟市	2016年

27	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016年
28	株式会社弘新機工	新発田市	2016年、2019年、2021年
29	株式会社ブルボン	柏崎市	2017年
30	株式会社原信	長岡市	2017年
31	学校法人新潟総合学院	新潟市	2017年
	株式会社ザ・ミンツ(県内企業と合併)	新潟市	2017年
32	亀田製菓株式会社	新潟市	2018年
33	公益財団法人 新潟市開発公社	新潟市	2018年
34	株式会社サカタ製作所	長岡市	2018年
35	株式会社INPEXパイプライン	柏崎市	2018年、2021年
	富士ゼロックス新潟株式会社(県外企業と合併)	新潟市	2018年
36	藤田金属株式会社	新潟市	2018年
37	株式会社アクアシガータ	新潟市	2018年
38	医療法人社団 晴和会	新潟市	2018年
39	株式会社きものブレイン	十日町市	2019年
40	株式会社北越ケース	新潟市	2019年
41	株式会社インプレシヴ	新潟市	2019年、2021年
42	株式会社ネクスコ・エンジニアリング新潟	新潟市	2019年
43	株式会社安全給食サービス	長岡市	2020年
44	株式会社J-COLOR(美容しょうへいの店)	長岡市	2020年
45	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市	2020年
46	株式会社社会津屋	村上市	2020年
47	小柳建設株式会社	三条市	2020年
48	日本ハム惣菜株式会社	三条市	2020年
49	株式会社吉田建設	新潟市	2021年
50	株式会社山市	新潟市	2021年
51	株式会社ホンダ北越販売	新潟市	2021年
52	株式会社小野組	胎内市	2021年
53	株式会社ハセテック	燕市	2021年
54	下村工業株式会社	三条市	2022年
55	ナミックス株式会社	新潟市	2022年
56	株式会社越後交通鉄工所	長岡市	2022年
57	株式会社三條機械製作所	三条市	2022年
58	株式会社飯塚鉄工所	柏崎市	2022年
59	新潟太陽誘電株式会社	上越市	2022年
60	社会福祉法人桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村	2022年