

株式会社 富士通新潟システムズ

—子育てサポート企業として

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—

平成17年4月より、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が施行されました。

この法律に基づき、事業主は、労働者が仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するため「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ることとされています（労働者が100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成する等、一定の要件を満たす場合は、申請により「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定を受けることができます。

このたび、新潟労働局（局長 大崎眞一郎）では、新潟県内では15社（19件）目の認定として、株式会社富士通新潟システムズを認定しました。

引き続き新潟労働局では、各企業等の次世代育成支援対策の取組を支援していきます。

次世代認定マーク「くるみん」





株式会社富士通新潟システムズ（新潟市中央区）

業 種 情報通信業
労働者数 232人

<計画期間>

平成23年4月1日～平成25年3月31日（2期目）

<取組内容>

- ① 「仕事と家庭の両立支援セミナー」の開催、男性社員の育児休職体験レポートの社内イントラネットへの掲載、出産・育児に関する福利厚生制度についての社内ホームページ作成により、育児休職の積立休暇との併用を始め育児休職を取得しやすくするための情報発信、啓蒙を行い、男性の育児休職取得実績1名を達成した。
- ② 福利厚生制度の活用に係る若年層社員向けのセミナーの実施、幹部社員向け説明会の実施、各種休暇等取得実績の公開により、配偶者の出産休暇、子の看護休暇等の利用促進を図った。
- ③ インターンシップの受入れ、家族参観日の開催及び小中高生向けロボット競技への支援を通じて、若年者の就労意欲の向上を推進した。
- ④ 小学校6年生の3月31日までの短時間勤務制度及び時間外勤務の免除制度を実施している。
- ⑤ 週2日のノー残業デーを設定し、社内放送等で周知している。
- ⑥ 年次休暇の計画取得制度を実施するとともに、計画取得推奨日としてプラスワン休暇を設定し取得を促進している。
- ⑦ 働き方・労働時間・ダイバーシティ等の職場マネジメントに関する幹部社員研修を実施している。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度とは・・・

次世代育成支援対策推進法が平成 15 年 7 月に成立（平成 17 年 4 月全面施行）し、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的に、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって次世代育成支援対策に取り組むこととされました。

この法律に基づき、企業は仕事と子育ての両立支援やワーク・ライフ・バランスなど次世代育成支援に取り組むための一般事業主行動計画を策定、実施することとされています（従業員 101 人以上の企業は、策定・届出、公表・周知が義務とされ、100 人以下の企業は努力義務とされています）。

行動計画に掲げる目標を達成し、認定基準を満たす場合には申請により厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定し、認定マーク（愛称「くるみん」）を交付しています。

認定を受けた企業は、認定マークを商品や求人広告に表示することができます。



次世代認定マーク（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、行動計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 平成 21 年 4 月 1 日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいること。
- 6 計画期間内に女性の育児休業等取得率が 70%以上であること。
- 7 3 歳から小学校就学前の子供を育てる従業員について、「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 所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び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のうちいずれかを実施していること。
- 9 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。