

「プラチナくるみん」を1社、「くるみん」を3社認定！

徳島労働局は、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）企業1社と認定（くるみん認定）企業3社に対して、認定書を交付しました。

徳島県内でのプラチナくるみん認定企業は8社、くるみん認定企業は59社となりました。今回、認定書を交付した企業は、以下のとおりです。

プラチナくるみん認定企業

喜多機械産業株式会社（徳島市）

☆取組の概要☆

- 行動計画期間
平成30年2月1日～令和2年1月31日
- 行動計画の目標→取組結果
【目標①】有給休暇の取得増強に努め、H29年度対比H30年度、H31年度平均で取得日数を10%以上増やす。→取得日数が10.2%上昇。
【目標②】勤務間インターバルやテレワークを就業規則に規定し、多様な働き方を推進する。→H31.4.1導入の勤務間インターバル制度及び在宅勤務制度を就業規則に規定。
【目標③】計画期間内において、育児休業取得を男性1名以上、女性社員の取得を100%とする。→計画期間内に育児休業を男性4名が取得（取得率100%）し、女性社員3名の取得率が100%となった。
- その他主な特例認定基準達成状況
 - 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
小学校就学前までの子を養育する従業員が利用できる育児短時間勤務、時差出勤及び時間外労働の制限を導入。
 - 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準9）
 - ①所定外労働の削減のための措置→毎週水曜日を「早帰りデー」とし、社内メールを配信及び回覧等により周知。
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置→毎月年次有給休暇に関する結果を各部署に周知し、「見える化」して年次有給休暇の取得を促している。計画開始前取得日数比率10.2%を達成。
 - ③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→「勤務間インターバル制度」、「在宅勤務制度」、「TOS休暇（土曜日の公休化）」を導入。
 - 出産した女性の継続就業率（特例認定基準10）100%。
 - 女性労働者の就業継続、能力向上、キャリア形成の支援のための措置（特例認定基準11）
女性労働者に向けた取組として、女性3名を初の営業職に採用し、年間計画を策定してフォローアップのための研修を実施。管理職に向けた取組として、新人事制度を2019年4月に改訂。



令和2年6月22日、喜多機械産業株式会社にて、仲田代表取締役（左）と津森雇用環境・均等室長。

株式会社ボン・アーム（徳島市）＜3回目＞

☆取組の概要☆

- 行動計画期間
平成29年1月1日～平成30年12月31日
- 行動計画の目標→取組結果
【目標①】年次有給休暇取得率を50%以上とする。→年次有給休暇取得率について、H29年：71%、H30年：75%。
【目標②】所定外労働時間を各月平均10時間未満とする。→所定外労働時間について、各月10時間未満を達成。
【目標③】育児休業取得促進及び出産・子育てを経験して働き続けるキャリア形成に向けた社内研修を企画し実施する。→H30年11月29日に「育児とキャリア形成の両立支援研修」を実施。
- その他主な特例認定基準達成状況
 - 男性の育児休業取得状況（認定基準5）
計画期間内に子の看護休暇を取得した男性職員が1名いる。（従業員数が300人以下の一般事業主の特例による）
 - 女性の育児休業取得状況（認定基準6）
計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が100%である。
 - 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（認定基準7）
小学校就学前までの子を養育する従業員が利用できる育児短時間勤務制度を導入し、事業所内保育施設を設置・運営している。
 - 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（認定基準9）
 - ・所定外労働の削減のための措置
措置：毎月第3火曜日と第4木曜日をノー残業デーに設定し、周知。
具体的目標：所定外労働時間を各月平均10時間未満とする。
 - ・年次有給休暇の取得の促進のための措置
措置：毎月取得状況を確認し、取得が少ない者には取得勧奨文を通知。
具体的目標：年次有給休暇取得率を50%以上とする。



令和2年7月8日、株式会社ボン・アームにて、三谷代表取締役（左）と津森雇用環境・均等室長。

くるみん認定企業

社会福祉法人緑風会 (徳島市)

☆取組の概要☆

- 1 行動計画期間
平成27年4月1日～平成31年3月31日
- 2 行動計画の目標→取組結果
【目標①】妊娠中の女性職員の母性健康管理についての表を作成して職員に配布し、制度の周知を図る。→H29年11月に周知資料を作成し、母性健康管理指導事項連絡カードと共に職員に配布し、周知。
【目標②】産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除など制度の周知や情報提供を行う。→H29年11月に周知資料を作成し、職員の目につきやすい場所に掲示し、周知。
【目標③】H31年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間4日以上とする。→H30年度の取得日数が一人当たり8.1日。
【目標④】H31年3月31日までに、所定外労働を削減するため月1回以上のノー残業デーを設定、実施する。→H29年10月より週1回のノー残業デーを実施。
- 3 その他主な特例認定基準達成状況
 - 男性の育児休業取得状況 (認定基準5)
計画期間中に配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が20%で、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上である。
 - 女性の育児休業取得状況 (認定基準6)
計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率は100%である。
 - 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置 (認定基準7)
小学校就学前までの子を養育する職員が利用できる育児短時間勤務制度を導入。
 - 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (認定基準9)
 - ・所定外労働の削減のための措置
衛生委員会にてノー残業デーの実施を決定。
 - ・年次有給休暇の取得の促進のための措置
年次有給休暇の取得勤奨文書を掲示。
 - ・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
テレワーク勤務制度を導入 (H29.12.1施行)。



令和2年6月26日、認定書交付式にて。中村業務執行理事（左）と日根局長。

株式会社グローバル・アシスト (徳島市)

☆取組の概要☆

- 1 行動計画期間
平成29年1月1日～平成31年4月30日
- 2 行動計画の目標→取組結果
【目標①】出産や子育て、介護を理由に退職した社員の再雇用制度を導入する。→H30年2月1日より、ジョブリターン制度を導入。現在登録者1名。
【目標②】短時間正社員制度の導入・定着。→H29年8月1日より短時間正社員制度を導入。現在利用者2名。
- 3 その他主な特例認定基準達成状況
 - 男性の育児休業取得状況 (認定基準5)
計画期間内に子の看護休暇を取得した男性職員が2名いる。
(従業員数が300人以下の一般事業主の特例による)
 - 女性の育児休業取得状況 (認定基準6)
計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が87.5%である。
 - 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置 (認定基準7)
小学校就学前までの子を養育する職員が利用できる育児短時間勤務制度を導入。
 - 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (認定基準9)
 - ・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
措置：ジョブリターン制度、短時間正社員制度の導入。
具体的目標：上記制度について年1回全事業所にて説明会を実施する。



令和2年7月8日、株式会社グローバル・アシストにて撮影。井原代表取締役（右）と津森雇用環境・均等室長。