

「くるみん」を3社認定！

徳島労働局（局長 伊藤 浩之）は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（通称：「くるみん認定」）企業として、公益財団法人 徳島県勤労者福祉ネットワーク（徳島市、理事長 久積 育郎）、株式会社 DNP 四国（徳島市、代表取締役社長 井戸 隆）、一般社団法人 とくしま健康サポート（徳島市、代表理事 伊藤 功）の3社を新たに認定しました。徳島県内での「くるみん認定」企業は、令和3年6月末現在64社で、四国では最多となっています。

令和3年6月28日、徳島労働局において認定書交付式（2社参加）を行いました。

公益財団法人 徳島県勤労者福祉ネットワーク （徳島市）（業種：サービス業）

☆取組の概要☆

- 1 行動計画期間
平成30年1月1日～令和3年3月31日
- 2 行動計画の目標→取組結果
【目標①】 休業期間中の職員に最低2カ月に一度、財団関係の情報提供を行う。
→育休取得中の職員に最低2カ月に一度、文書により財団関係の情報提供を行った。
【目標②】 所定外労働を削減するため「ノ残業デー」を週2日以上に設定、実施する。
→週2回（水・金曜日）の「ノ残業デー」を導入した。
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）
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（1名）。
「労働者が300人以下の一般事業主の特例の④に該当」
④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者（対象：中学校卒業までの子及び小学校就学前の孫）がいる。
- 女性の育児休業取得状況（認定基準6）
計画期間において、女性職員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）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が利用できる「所定労働時間の短縮措置」、「始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。
- 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
令和3年2月より「ノ残業デー」を毎週水曜日・金曜日とし、お知らせ文書の交付、職場内へのポスター掲示等により、周知を図った。
（平成30年1月1日目標策定、令和3年2月8日実施済）



写真：令和3年6月28日、認定書交付式にて。
久積理事長（左）と伊藤局長。

株式会社 DNP 四国 （徳島市）（業種：製造業） <<2回目>>

☆取組の概要☆

- 1 行動計画期間
平成30年4月1日～令和2年3月31日
- 2 行動計画の目標→取組結果
【目標①】
男性従業員の育児参加を促進し、男性育児休業取得率60%以上を達成する。
→男性従業員の育児参加を促進し、男性育児休業取得率100%を達成した。
（男性育児休業取得者10人）
【目標②】
従業員の年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇取得率50%以上を達成する。
→従業員の年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇取得率50%以上を達成した。（平成30年度：68%、令和元年度：58%）
【目標③】
子ども・子育てに関する地域貢献活動を実施する。
→子ども・子育てに関する地域貢献活動を実施した。（工場見学2件）
- 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）
計画期間内において、男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が100%である。（男性育児休業取得者10人）
- 女性の育児休業取得状況（認定基準6）
計画期間において、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）
妊娠3ヶ月以降小学校4年生を修了するまでの子を養育する労働者が利用できる「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」（育児短時間勤務）を講じている。
- 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）
・年次有給休暇の取得の促進のための措置
DNPグループ目標として平成21年（2009年）4月以降、半期に3日の年次有給休暇の取得を目標として実施している。
また、行動計画目標2「従業員の年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇取得率50%以上を達成する。」により、平成30年4月1日～令和2年3月31日についても引き続き取り組んでいる。



写真：令和3年6月28日、認定書交付式にて。
井戸代表取締役社長（左）と伊藤局長。

☆取組の概要☆

- 1 行動計画期間
平成30年1月1日～令和3年3月31日
- 2 行動計画の目標→取組結果
【目標①】
計画期間内に、育児休業等の取得率を、女性は90%以上にするとともに、男性も育児休業を取得しやすいように、男性の育児休業制度に関するパンフレットを作成し配布する。
→計画期間内に、育児休暇取得の女性は100%であり、男性も育児休業を取得できることを知らせるパンフレットを作成し配布した。
【目標②】
職員の働き方のニーズ（満足度）調査を行う。
→職場・仕事満足度アンケートを実施した。
【目標③】
小学校入学前までの子を育てる職員が希望する場合に利用できる独自の支援制度を導入する。
→3歳以上、小学校入学前までの子を育てる職員が希望する場合に利用できる所定労働時間の短縮等の規則を新設した。
- 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、1歳以上の子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1名）。
※労働者が300人以下の一般事業主の特例の①に該当
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）
○女性の育児休業取得状況（認定基準6）
計画期間において、女性職員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）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が利用できる「所定労働時間の短縮措置」（育児短時間勤務）を講じている。
○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）
・年次有給休暇の取得の促進のための措置
毎月1日取得を目標とすることを管理者へ周知し、実施状況を毎月確認している。（令和2年6月26日目標策定、令和2年7月より実施済）



「くるみん」・「プラチナくるみん」問合せ先：徳島労働局雇用環境・均等室 Tel：088-652-2718