



報道発表資料

山形労働局発表
平成27年1月26日（月）

担当	山形労働局雇用均等室		
	室長	宮村 雅江	
	地方育児・介護休業指導官	芳賀 洋子	
	電話	023-624-8228	
	FAX	023-624-8246	

～次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業～ 「子育てサポート企業」を2社認定！

～長井市内の事業主としては初！～
～2社とも、男性社員が40日間の育児休業を取得！～

山形労働局（局長 ^{もりた ひろし} 森田 啓司）では、この度、^{あさひきんぞくこうぎょう}朝日金属工業株式会社（代表：代表取締役 ^{よこさわ よしき} 横沢 芳樹）及び^{やまがた ふ じ}株式会社山形富士（代表：取締役社長 ^{へんみ まさみつ} 逸見 正光）を子育て支援に積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」として、新たに認定いたしました。

この認定を受けるためには、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定し、女性の育児休業取得率が70%以上であること、男性の育児休業等取得者がいること等一定の基準を満たす必要があります。

子育てサポート企業認定通知書交付式は以下のとおりです。

◆認定通知書交付式

・日時 平成27年1月29日(木) 13時30分～

・場所 山形労働局 大会議室
(山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階)

- ・認定企業 ① 朝日金属工業株式会社（長井市）
※当日は、男性育児休業取得者も出席する予定です
- ② 株式会社山形富士（寒河江市）
※当日は、男性育児休業取得者も出席する予定です



認定マーク（愛称：くるみん）

認定された企業は、このマークを商品、広告、求人広告及びホームページ等で表示することができ、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

◆認定企業の概要 ①

朝日金属工業株式会社

(取材担当者：管理部主任 よこやま 横山 まこと 誠 TEL 0238-84-1890)

代表者	代表取締役 よこさわ 横沢 よしき 芳樹
事業内容	プレス部品製造
労働者数	52人（男性38人 女性14人）
所在地	長井市平山647-3



- 女性社員の出産者1人中1人が育児休業を取得（100%取得）
- 男性社員1人が育児休業を取得（取得期間：40日間）
- 小学校就学前までの育児休業及び育児短縮時間の制度を導入
- 管理職へのアンケート調査を実施し、育児休業等を取得しやすい環境作りのために、管理職を対象にした研修を実施

●行動計画に基づく取組内容

（計画期間 平成24年10月1日～平成26年11月30日）

- 1 育児休業及び育児短縮時間の制度を、現状の「子が3歳に達するまで」から、「子が小学校就学前まで」に改正し、社員が育児休業及び育児短縮時間を取得しやすい環境を構築する。
- 2 育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

●行動計画策定に当たって工夫した点

労使協議会で労使の意見交換を行い、仕事と子育ての両立がしやすい環境作りを目指した。

●行動計画策定・実施の効果

男性社員の育児参加の考えが浸透し、出産の立ち合いや幼稚園・学校行事への参加等育児への関心が高まってきている。また、育児で会社を休むことへの理解が進み、以前よりも有給休暇の取得が多くなった。

また、離職率は、県内の製造業の事業所の平均離職率よりも大幅に低くなっている。

●今後の取組

子の看護休暇を利用しやすいよう、現在の無給から有給へ制度の見直しを検討する。

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作るため、時間外労働の削減を行う。

●男性の育児休業取得者からのコメント

三男が生まれるとき、長男 4 歳二男 2 歳とわんぱくざかりで、妻の出産と育児の負担を考えて育児休業を取得することにしました。正直、仕事に支障が出るのではないかと不安になりましたが、上司と同僚の理解と温かい応援をいただき、40 日間の育児休業が始まりました。その前までは、育児は妻に頼りっぱなしでしたので、休み時間が無いこんなにも大変なことなのだと思いますが、成長が日々感じられ、親の自覚と夫婦協力の大切さを見つめ直す素晴らしい時間となりました。

この経験を大事にし、これから増えていくであろう男性社員の育児休業取得の手助けとなっていきたいと思います。

業務課 いしい ようすけ 氏
石井 陽祐



●トップからのコメント

少子高齢化、人口減少が顕著になってきています。このままでは、いずれ国全体の活力が失われていくことが危惧されます。そのことは、企業としても人材確保の点で障害となり、ひいては、企業存続にも大きな影響を与えることが懸念されます。

このような時代環境を踏まえ、従業員の子育て環境を可能な範囲で支援することは企業の社会的責務の一つとして当然であると考えます。

現在子育て中、または、これから子育て予定の皆さん、家庭においては親として子を育み、また会社においては人財として、大いに活躍されることを願っています。

代表取締役 よこざわ よしき 氏
横沢 芳樹



◆認定企業の概要 ②

株式会社山形富士

(取材担当者：取締役社長 へんみ まさみつ 逸見 正光 Tel 0237-86-2851)

代 表 者 取締役社長 へんみ まさみつ 逸見 正光
事業内容 電気機械器具製造業
労働者数 183人（男性87人 女性96人）
所 在 地 寒河江市中央工業団地36番地



○女性社員の出産者3人中3人が**育児休業**を取得（100%取得）

○男性社員1人が**育児休業**を取得（取得期間：40日間）

○仕事と育児との両立支援のための自社の制度について、わかりやすい一覧表を作成し、周知することにより、仕事と子育ての両立を図りやすい職場環境づくりを推進させた。

- ・育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度及び育児短時間制度について、小学校就学前まで取得可
- ・子の看護休暇制度及び家族の介護のための休暇制度について、半日単位で取得可

●行動計画に基づく取組内容

（計画期間 平成24年12月1日～平成26年11月30日）

- 1 計画期間中の女性の育児休業の取得率を70%以上とすること。
- 2 母性健康管理、育児・介護休業等規定など制度の周知、情報提供を行う。

●行動計画策定に当たって工夫した点

就業規則上は育児休業・短時間勤務制度・所定外労働の免除等色々な制度はあるものの、認知度は低かったため、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりを目指し行動計画を策定した。

●行動計画策定・実施の効果

育児休業を取得することが当然であるという考え方が定着してきた。育児休業中も子供を連れて会社に来てくれ、その際、会社の様子を見聞きすることができるようで、復帰しやすい職場環境にもなってきた。

●今後の取組

育児休業の取得だけでなく、休業復帰後も、子育てしながら働きやすい環境にしていく。

●男性の育児休業取得者からのコメント

長女が生まれた時は別会社におり、妻に任せっきりで何もできませんでした。次女が生まれる時、当社に勤め始めていて、育児休業制度を利用し、少しでも妻の手助けになればとの思いで、上司に相談し、育児休業取得となりました。育児休業中に、育児の他に家事もしましたが、思っていたよりも大変で、時間に追われる忙しい中で、家族と共に一緒にふれあい、日々の成長を肌で感じ過ごせた時間は良い思い出になっています。

休業中に迷惑をかけた職場の同僚にも優しく接してもらえたことで、育児休業前と変わらずに仕事復帰できました。

育児休業を快く承諾してくださった社長、支援いただいた上司と同僚に感謝をしています。

3M 構内第五製作課 さとう ひでゆき 氏
佐藤 英之 氏



●トップからのコメント

従業員は会社にとって掛け替えのない財産、会社は従業員と共に成長するものと思っています。その人達が出産・育児のため退社することにならないように少しずつ就業環境を整えてきました。

働きながら子供を育てるのはとても大変なことですから、会社で少しでも手助けができればと考えています。

この度、「平成 25 年度均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門山形労働局長優良賞」に引き続き、「くるみんマーク」の認定をいただいたことを励みとし、今後も当社で働く人達が安心して育児休業を取得できる環境づくりを進めてまいります。

取締役社長 へんみ まさみつ 氏
逸見 正光 氏



添付資料

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況
- ・子育てサポート企業の認定について
- ・育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況

1. 県内における認定企業（平成27年1月15日現在）

No	認定年	企業名	所在地	業種	労働者数
1	平成19年	山形カシオ株式会社	東根市	製造業	718人
2	平成21年	株式会社山形銀行	山形市	金融業	2,120人
3	平成23年	日東ベスト株式会社	寒河江市	製造業	1,465人
4	平成24年	株式会社ユニバーサル山形	山形市	訪問介護事業	39人
5		キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	62人
6	平成25年	株式会社小森エレクトロニクス	高畠町	製造業	66人
7		モガミフーズ株式会社	河北町	製造業	427人
8		東ソー・クォーツ株式会社	山形市	製造業	301人
9		AGCディスプレイグラス米沢株式会社	米沢市	製造業	487人
10		株式会社コヤマ	村山市	製造業	219人
11		特定医療法人敬愛会	尾花沢市	医療業	293人
12	平成26年	株式会社山本製作所東根事業所	東根市	製造業	321人
13		株式会社東北福祉サービス	山形市	老人福祉・介護事業	187人
14		学校法人羽陽学園	山形市	教育・学習支援業	123人
15		社会福祉法人慈敬会	村山市	介護福祉事業	161人
16		【2回目】キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	85人
17	平成27年	朝日金属工業株式会社	長井市	製造業	52人
18		株式会社山形富士	寒河江市	製造業	183人

2. 東北6県の認定の状況（平成26年12月末現在）

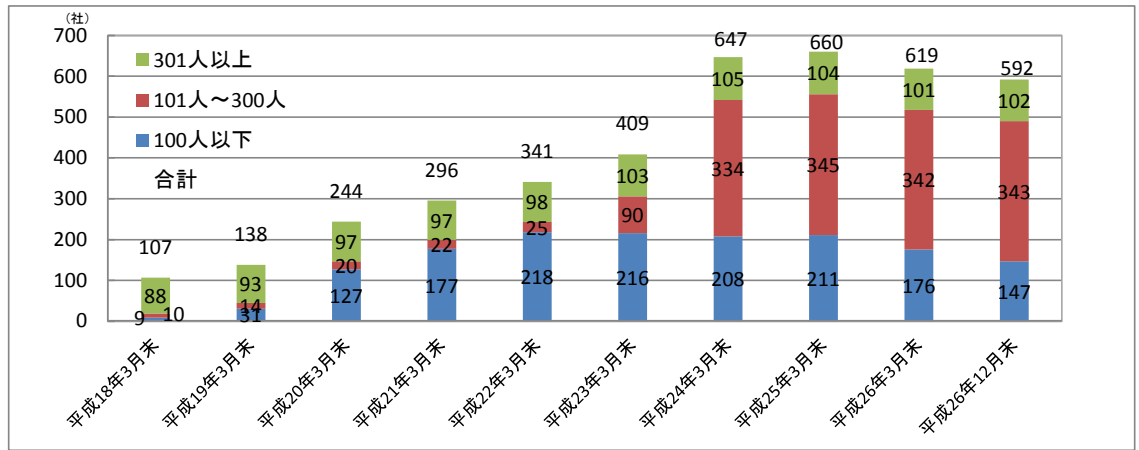
青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	全国
12	22	23	14	15	15	2,031

3. 県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出等の状況（平成26年12月末現在）

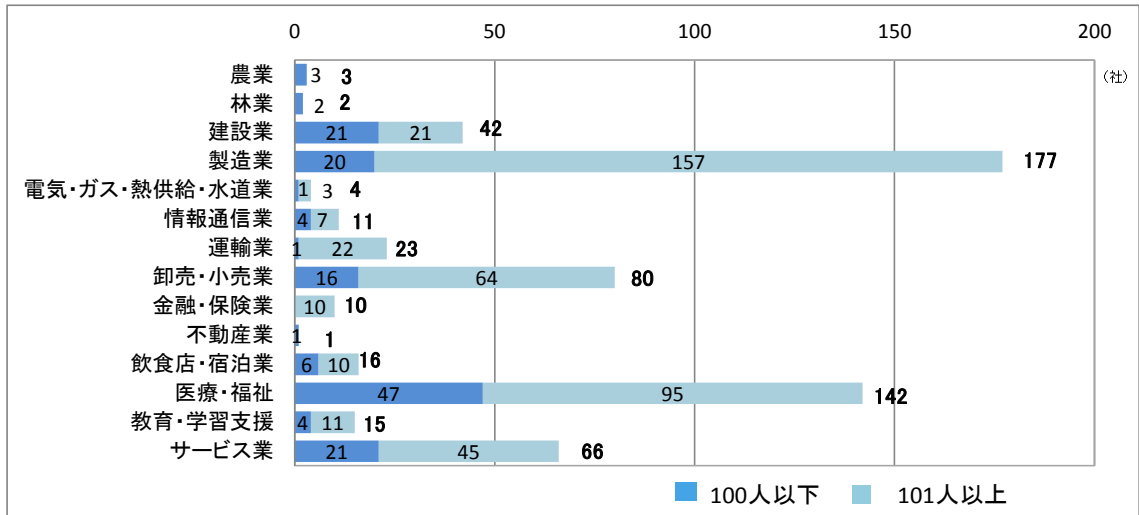
（1）届出企業数

企業数		届出企業数		
労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者100人以下
102	345	102 (届出率 100%)	343 (届出率 99.4%)	147

(2) 届出企業数の推移

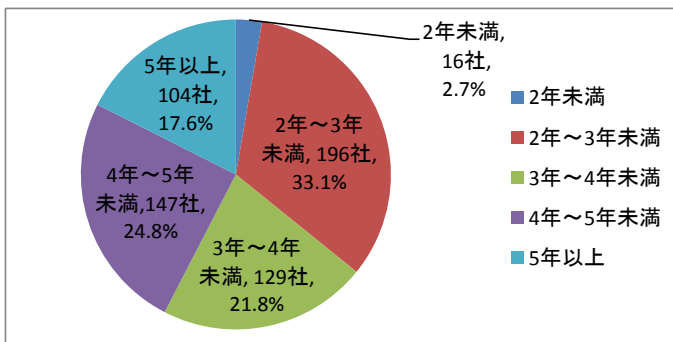


(3) 産業別届出企業数

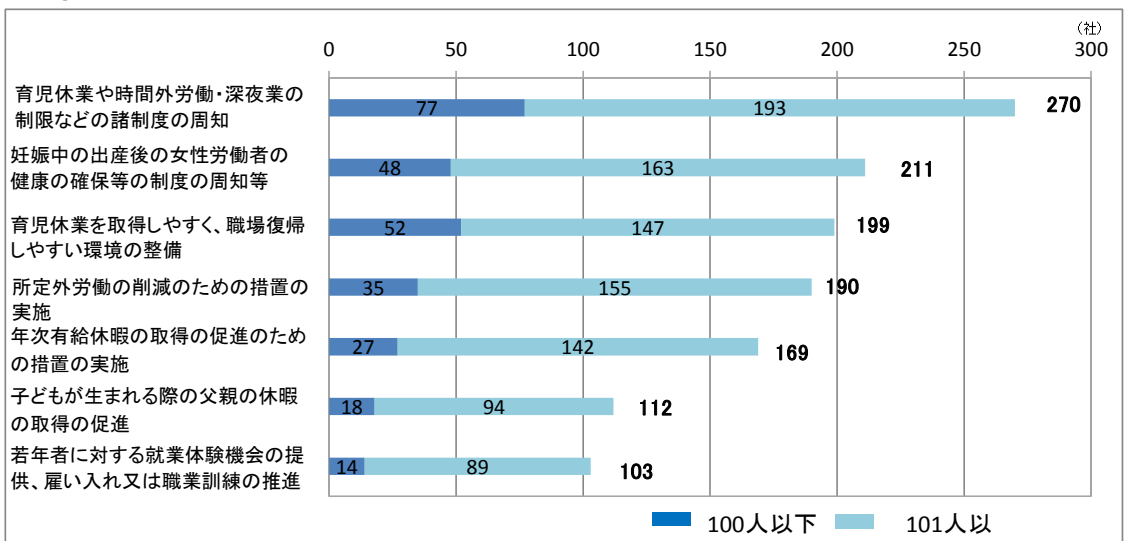


(4) 行動計画の内容

①計画期間別企業数及び割合



②目標として取り上げられている主な事項別企業数



※行動計画においては、複数の目標を掲げることが可能。

子育てサポート企業の認定について

●くるみんマークの認定とは

- ・ 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。
- ・ 認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

- ☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。
- ☆ 取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。
認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

- ・ 認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。

●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、それ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、公表およ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
(従業員数が300人以下の一般事業主の特例)
計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも、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従業員がいること
 - ②計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること
 - ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること
- 6 計画期間内の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ども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 次の①から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
- 9 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



次世代認定マーク
(愛称：くるみん)

育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

1 育児休業制度

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、原則として子の1歳の誕生日の前日まで、1回に限り、育児休業をすることができます。
- 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、育児休業期間を1歳2か月まで延長できます〔ただし、それぞれの育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。〕。
- 子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

2 短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

3 子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

4 所定外労働の制限

- 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

5 法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

6 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

7 その他の両立支援措置

- 事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。