

報道関係者各位

令和5年1月23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
「刈共 株式会社」(刈羽郡刈羽村)、
「株式会社 田中組」(新潟市)を認定!!

えるぼし認定企業として
「株式会社 笠原建設」(糸魚川市)、
「株式会社 北越ケーズ」(新潟市)を認定!!

新潟労働局(局長 吉野 彰一)では、この度、次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)企業(注1)として、刈共 株式会社(代表取締役社長 土田 智明氏)、株式会社 田中組(代表取締役 田中 康太郎氏)を、また、女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)企業(注2)として、株式会社 笠原建設(代表取締役 鈴木 秀城氏)、株式会社 北越ケーズ(代表取締役 野村 弘氏)を認定しました。

このため、今回認定を受けた企業に対しては、下記のとおり「えるぼし・くるみん認定通知書交付式」を行います。

今回の認定により、県内のくるみん認定企業は68社となり、えるぼし認定企業は22社となっています。

えるぼし・くるみん認定通知書交付式

日時：令和5年1月31日(火) 11:15~(予定)

会場：新潟美咲合同庁舎2号館4階 共用会議室

(新潟市中央区美咲町1-2-1)

(注1) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たす場合に、「子育てサポート企業」として認定する制度です。

(注2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定の要件を満たす場合に、「女性の活躍を推進している企業」として認定する制度です。



認定マーク
「くるみん」
星の数が認定回数を表します



認定マーク
「えるぼし」
星の数が認定段階を表します

刈共株式会社（刈羽郡刈羽村）

- 代表者 代表取締役社長 土田 智明
- 事業内容 事業サービス業
- 労働者数 141人（男性79人、女性62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、育児休業の取得率を男性社員は7%以上にすること（または「子の看護休暇」もしくは「育児を理由とする所定労働時間の短縮措置」のいずれかの制度を1人以上利用すること）を目標としました。
女性社員は取得率を80%以上にすることを目標としました。
管理者を対象とした研修の実施や、育児休業の取得希望者を対象とした説明会の実施に取り組んだ結果、育児休業取得率100%となり目標を達成しました。
2. 「ノー残業デー」制度の実効促進を図ることを目標とし、「ノー残業デー」制度による時間外労働の削減状況を調査し、効果を検証・分析し、実効性向上のための対策を検討・実施しました。
また、安全衛生委員会内での時間外労働発生状況の報告及び長時間労働抑制の呼び掛け、啓発ポスターの掲示や館内放送の実施に取り組み目標を達成しました。
3. 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>



当社は、総合給食や発電所メンテナンスサービスを主体に地元企業としてエネルギー事業の支援業務を行っております。社員皆が日々「良い仕事」をできるよう職場環境の整備・福利厚生の実施等に取り組む中で今回のくるみんな認定に至りました。引き続き、長時間労働の抑制、年休取得の向上、育児・介護支援等に積極的に取り組んでまいります。

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。