

# 株式会社 ナルス

## 子育てサポート企業として認定

### 一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）は、新潟県内で16社（21件）目の認定として、株式会社ナルスを認定しました。

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 ナルス（上越市）

業 種 スーパーマーケット事業  
労働者数 791人

### <計画期間>

平成21年4月1日～平成25年3月31日（3期目）

### <取組内容>

- ① 出産前後の女性社員の健康管理について、関係する制度をまとめたパンフレット（「出産を迎えられる皆様へ」）を作成し、イントラネットや掲示板を利用して、制度の周知を図った。
- ② 男性社員の育児休業取得促進のために、取得の可能性が高い若年社員（40歳未満）に取得を呼びかけ、各部署長宛に男性社員の育児休業取得促進に関する文書を送付した。
- ③ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備するために、産前産後休業・育児休業中の社員に対し、グループ報、労組報等の社内情報を毎月送付（近況報告のための用紙、返信用封筒を同封）した。
- ④ 年次有給休暇の計画的取得と併せ、公休と年次有給休暇を連続して取得する連休制度を導入し、年次有給休暇の取得を促進した。
- ⑤ 上越市等がすすめる中学生就業体験、地元高校生のインターンシップ等を積極的に受入れた。
- ⑥ 計画期間中に2名の男性社員が育児休業を取得し、女性社員の育児休業取得率は90%であった。
- ⑦ 子が小学校就学の始期に達するまでの育児短時間勤務制度を実施している。

## 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。