

企業名	株式会社博進堂
法人番号	8110001004584
代表者	代表取締役社長 清水伸
業種	製造業
企業規模	159 人
企業規模詳細	男性:104 名、女性:55 名、計 159 名
所在地	新潟県新潟市東区木工新町 378 番地 2
電話	025-274-7755
FAX	025-274-7679
事業概要	学校アルバム・記念誌・写真集・学校案内・自費出版・各種アルバム・PR 誌・社内報・CI・会社案内・社史・カタログ・パンフレット・ポスター・ワークショップ・教育セミナー・ホームページ作成等
URL	<a href="http://www.hakushindo.jp/">http://www.hakushindo.jp/</a>
くるみん認定状況	2008 年認定 2012 年認定
くるみんマーク・プラチナ くるみんマーク活用事例	<p>男性の育児休業をより推進させるため、配偶者が出産した男性社員とその上司へ向けて「お祝い」リーフレットを作成し、送付する仕組みを作った。女性取得率は 100%だが、会社が支援していることを家族(配偶者)へ伝えることができ喜ばれている。(男性がきっかけでしたが、男女ともに行っている)</p> <p>14 年前から有志で WLB に取り組んできたが、次世代へ繋げるため新(若手)メンバーを募り、多世代の女性が工夫し交流し</p>

合いながら引き継がれていけるよう「チーム BIANCA」を結成した。(集合写真はプラチナくるみんを意識した)

厚生労働省及び都道府県  
労働局からの均等・両立  
推進企業表彰またはファミ  
リリー・フレンドリー企  
業表彰の受賞の有無

イクメン企業アワード

一般事業主行動計画の内容 計画期間 2011年5月1日～2013年7月31日  
目標 1:男性が育児参加し夫婦で子育てできる働き方を促進させる。  
対策 男性への育児休業の取得を呼びかけ推進をはかる。育メンが自らの経験を踏まえながら相談に応じる「育メン語り場」を開催する。  
目標 2:時間外勤務の削減を図る。  
対策 前年比較8%減の目標を設定し周知させる。部門間の壁を超え一人何職制の流動人事で残業の軽減を図る。  
目標 3:企業見学を多く受け入れ、インターシップ等の就業体験の機会を提供し、次世代を支援する。  
対策 平成25年までに8校のインターシップと5名の職場体験者を受け入れる。総合学習のキャリア教育で当社の取組を紹介し、学校との連携を図る。

一般事業主行動計画

我が社の両立支援の取組  
(現在実施中又は実施して  
いた取組・実績など)  
<育児休業関係>

平成26年4月小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、申し出ることによって育児短時間勤務を請求することができる  
平成28年1月「プラチナくるみん」認定  
[代表取締役 清水伸]  
平成28年9月新潟市男女参画課よりコンサル派遣事業を受託・多世代のメンバーによるチームを結成、社内に周知する。  
平成28年よりトルネード人事を導入し大幅な残業削減を実現

できた。

平成 28 年度は、女性・男性ともに育児休業取得率は 100%であった。

平成 29 年 11 月に女性活躍推進「えるぼし」認定申請予定

我が社の両立支援の取組  
(現在実施中または実施して  
いた取組・実績など)  
<仕事と介護の両立に関  
する取組>

▼次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)

プラチナくるみん認定年	2016 年認定
公表年月日	平成 30 年 12 月 27 日
公表事業年度(※1)	平成 30 年 10 月 01 日～ 平成 31 年 09 月 30 日
公表前事業年度(※2)	平成 28 年 10 月 01 日～ 平成 29 年 09 月 30 日
公表前々事業年度(※3)	平成 28 年 10 月 01 日～ 平成 29 年 09 月 30 日
公表前事業年度において 配偶者が出産した男性労働者 のうち公表前事業年度に置いて 育児休業等(※4)をした男性労働者数	4 人
公表前事業年度において 配偶者が出産した男性労働者 に対する育児休業等をした男性労働者 数の割合	100%

公表前事業年度において  
配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度(※5)を利用した男性労働者数の合計数の割合

100%

育児目的休暇制度の具体的内容

なし

公表前事業年度において  
出産した女性労働者数に対する、育児休業等をした女性労働者数の割合

0%

公表前事業年度において、フルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

各月の時間外労働及び休日労働の合計時間数					
1月	2月	3月	4月	5月	6月
19	50	59	2	1	2
7月	8月	9月	10月	11月	12月
2	2	2	1	1	5

公表前事業年度において  
平均した1か月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

25人

所定外労働の制限

育児のための所定外労働の免除については、免除に係る子が、小学校就学の始期に達した場合、当該小学校就学の始期に達した日とする。

短時間勤務制度	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、申し出る事により、就業規則の所定労働時間について以下のように変更することが出来ます。[所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで(うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする)の 6 時間とします。](1 歳に満たない子を育てる女性社員は更に別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができます)</p>
所定外労働の削減のための措置の内容	<p>ノー残業月刊(8 月)を設定し社内に広報したり、トルネード人事により目標以上の残業削減を目指している。</p>
年次有給休暇の取得の促進のための措置の内容	<p>有給休暇取得促進を掲示板や社内 WEB で周知させている。 アニバーサリー休暇で有休取得率増を狙う</p>
短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の内容	<p>在宅勤務者は、第 2 子出産後も在宅勤務を継続中である。</p>
公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率	<p>58%</p>
公表前年事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合	<p>0%</p>
育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の	<p>数年前から企業内大学を設立、本人が希望する研修の受講を推進する。ワークライフ学部があり、「ダイバーシティ」をテーマに社内外に広報し学びの場を創っている。  MBO を導入し、目標管理をしている。その MBO シートの項目には、ワークライフバランス目標を設定し全員が記入する。</p>

## 内容

### 内容の実施状況

出産・育児を経験したものが、次世代へ実体験を元に多様な「働き方」と可能性を語る機会を得、キャリア教育に繋がった。

MBO では、仕事だけでなく「ライフ」の目標を個々がコミットメントし、共有することで互いに認め合える風土を醸成している。

※1 公表を行う日の属する事業年度（各事業主における会計年度）

※2 公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度

※3 公表を行う日の属する事業年度の前々事業年度

※4 育児・介護休業法第2条第1号に規程する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業

※5 一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度（例：失効年休の育児目的での使用、配偶者出産休暇等）