

株式会社アルゴス（妙高市）

- 代表者 代表取締役 古川 大助
- 事業内容 土木建築サービス業
- 労働者数 52人（男性33人、女性19人）



認定企業における次世代育成支援（くるみん認定）の取組の概要は次のとおりです。

1. 不妊治療のための休暇制度を導入することを目標とし、社員のニーズを把握・検討を行い、令和6年6月「就業規則育児・介護休業規程」において、出生サポート休暇として導入しました。
2. 年次有給休暇の取得率を平均70%以上とすることを目標とし、毎月実態を把握し部門長と情報共有を行い、取得促進に向けた対応や、各年度終了後に取得状況を確認し、取組の精査後に必要な改善を行った結果、年次有給休暇の取得率平均が76.8%（令和5年度実績）となり、目標を達成しました。
3. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等をした男性労働者の割合が100%となりました。
4. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育児休業等をした女性労働者の割合が100%となりました。
5. 育児短時間勤務と所定外労働の制限を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に認め、法律を上回る規程を整備しています。
6. 所定外労働削減のための措置として、毎週金曜日に「ノー残業デー」を実施しました。
7. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、毎月開催する安全衛生委員会において、各部門長に取得状況のデータを提供し、取得の少ない社員への働きかけ（長期休み、プロジェクト完了のタイミングでの取得を推奨等）や取得促進に向けた情報提供を行いました。

次世代育成支援（プラス認定）の取組の概要は次のとおりです。

1. 不妊治療のための休暇制度として、1日または時間を単位とし、年に10日を限度に取得を可能とする「出生サポート休暇」を設けました。
2. 不妊治療のために利用することができる両立支援制度として、全社員が半日単位での取得を可能とし、また1年について5日（40時間）の範囲内において、時間単位での取得が可能な年次有給休暇付与制度を設けました。
3. 不妊治療と仕事の推進に関する方針（不妊治療と仕事との両立を図る休暇制度「出生サポート休暇」の導入、従業員の事情に配慮し、仕事との両立が可能な働きやすい環境整備、職場風土づくりの取組、治療を行っている社員のプライバシーを守ると同時にハラスメントが起こることが無いような配慮を社内に呼びかけ、社員皆でのあたたかいサポートの呼びかけ）について、全社員が出席する経営計画発表会においてリーフレットを配布し周知しました。
4. 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組として、代表取締役からの不妊治療と仕事との両立を支援する旨のメッセージや会社の制度、両立支援担当者を明記したリーフレットの配布、「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」を基にしたパワポ資料による説明と抜粋資料の配布、また、社内イントラネットで「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療連絡カードは、社員の誰でもダウンロード可能としました。

<事業主からのコメント>



当社は SDGs 推進の一環として、社員の育児支援を含めワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

柔軟な働き方を導入し、持続可能で包摂的な社会の実現を目指してきました。

これからも、社員一人一人が自分らしく、安心して働くことができる環境づくりを進めてまいります。

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各月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。

プラス認定基準



トライくるみんな認定基準、くるみんな認定基準、プラチナくるみんな認定基準を満たしたうえで以下の基準を満たした場合、プラス認定が取得できます。

1. 次の(1)及び(2)の制度を設けていること

(1) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く）

(2) 不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度

- 半日又は時間単位の年次有給休暇
- 所定外労働制限制度
- 時差出勤制度
- フレックスタイム制
- 短時間勤務制度
- テレワーク

2. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する企業トップの方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者に周知していること

3. 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること

4. 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じるための担当者（両立支援担当者）を選任し、労働者に周知していること