

国立大学法人上越教育大学（上越市）

- 代表者 学長 林 泰成
- 事業内容 教育
- 労働者数 362人（男性223人、女性139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. 仕事と子育てを両立するための制度の周知を図り、利用促進を図ることを目標とし、全職員に対して育児休業や出産・育児に係る諸制度を周知するためのリーフレットを作成し、クラウドポータルサイトで配布しました。さらに、育児休業の取得促進を図るため、新採用職員及び管理監督にある職員等を対象に研修を行いました。育児休業の取得について、事案が生じた場合は適宜個別に説明を行う等の取組を行いました。
2. ワークライフバランスを実現しやすい労働環境づくりを促進することを目標とし、年5日の年次有給休暇取得計画表の提出について、クラウドポータルサイトで依頼し、年次有給休暇の取得促進等の取組を実施しました。
3. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性労働者や育児休業等をした男性労働者、育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が22%となりました。
4. 行動計画期間内に出産した女性労働者の100%が育児休業を取得しました。
5. 育児短時間勤務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。
6. ノー残業デーの実施を週1回から週2回に拡充することや、事務連絡会において各課の超過勤務実績を提示し、更なる業務の効率化を依頼し所定外労働の削減に取り組みました。

<事業主からのコメント>

未来をつくる, 志をはぐくむ



本学は、教育の理念・方法及び人間の成長や発達についての理解、優れた教育技術を持った教員を養成します。

そのためにも、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう、今後とも、休暇、育児等に関する制度の周知等について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。