

マコー株式会社（長岡市）

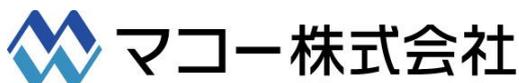
- 代表者 代表取締役社長 浅井 嘉久
- 事業内容 生産用機械器具製造業
- 労働者数 135人（男性119人、女性16人）



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. 子の看護休暇と介護休暇を無給休暇から有給休暇扱いとし、且つ現在「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する労働者を対象としている上記休暇を「小学校3年生修了までの子」を養育する労働者に拡大し、時間単位で休暇が取得できるよう目標を定め、制度の検討等を行った結果、令和6年8月21日から上記制度を導入するとともに、導入後についても時間単位での休暇取得を可能としました。
2. 「3歳未満の子」を養育する労働者を対象としている所定外労働の制限・育児短時間勤務制度と「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する労働者を対象としている時間外労働の制限・深夜業の制限を「小学校3年生修了までの子」を養育する労働者に拡大し、介護含め、ワークライフバランスを支援する柔軟な働き方の制度を別途導入することを目標に定め、受入方法や体制について検討した結果、各制度の対象者を上記のとおり拡大するとともに、令和6年8月21日から時差出勤制度を導入しました。
3. 家族と過ごす時間を確保できるようにするため、就業カレンダーの見直しことを目標に定め、社員へのアンケート調査の検討や、就業カレンダーの見直し・検討を行い、令和5年1月より年間休日を5日間増加しました。
4. 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38%となりました。
5. 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。

<事業主からのコメント>



マコーは、仕事のやりがいとプライベートの充実、どちらも大切にできる職場を目指しています。

挑戦するチャンスがあり、互いに意見を交わせる環境の中で、一人ひとりが成長できる会社でありたい。

社員が誇りを持って働ける環境づくりを、これからも進めていきます！

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。