

株式会社キタック

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

株式会社キタック

所在地：新潟市

事業内容：建設コンサルタント

労働者数：175人



●行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成29年4月1日～平成31年10月20日

2 行動計画の内容

- ① 毎月第2水曜日をノー残業デーとして設定する。
- ② 年次有給休暇取得の促進のため、管理者会議等で取得の推進を働きかける。
- ③ 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除などの周知や情報提供を行う。

●行動計画の取組内容

- ① 平成29年7月から毎月水曜日をノー残業デーと設定し、社内イントラネット等を活用し社員に周知した。
- ② 平成30年10月の管理者会議で、年次有給休暇を年間5日以上取得するよう取得促進の働きかけを行った。また、夏季休暇、冬期休暇、ゴールデンウィークに合わせ、年次有給休暇の取得を推進した。
- ③ 産休育休に関する制度の周知を社内イントラネットで行った。また、産休育休に入る前に個別説明を実施して情報提供を行った。

●その他の取組み

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員に対して、短時間勤務制度及び時差出勤制度を設けている。

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. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が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、①～③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。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - 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。
 - 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、男性の育児休業等取得率7%以上。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること)
 - 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。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。
＜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又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. 次の①と②のいずれも満たしていること。
 - ①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。
 - ②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のいずれかを実施していること。
 - 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 その他の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。