

有限会社 菅原電気工事（胎内市）

- 代表者 代表取締役 菅原 卓也
- 事業内容 電気工事業
- 労働者数 17人（男性13人、女性4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. 所定外労働削減のための措置の実施を目標とし、一賃金計算期間において、少なくとも5日は時間外労働をさせないように心掛け、令和4年11月より毎週火・木曜日をノー残業デーとして設定しました。
2. 年次有給休暇について、計画期間終了事業年度の年間平均取得率を50%以上とすることを目標とし、社員全員の年次有給休暇の取得状況が分かりやすいように、社内に有給休暇日数表の掲示や、年次有給休暇の取得日数が少ない社員へ働きかけを行った結果、計画期間終了事業年度の年間平均取得率が78%となり、目標を達成しました。
3. 計画期間内および計画期間開始前3年以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. 計画期間内および計画期間開始前3年以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、法を上回る規程を整備しています。

<事業主からのコメント>



当社では、育休など様々な福利厚生を活用してワークライフバランスを実現することで、社員とその家族が仕事もプライベートも充実した毎日を過ごすことができ、誇りを持って仕事に取り組めるよう努めています。いつも人の立場で考える“思いやり”の気持ちを大切に、これからも地域社会の発展と共に成長してゆける企業を目指し引き続き努力を続けて参ります。

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。