

## 医療法人社団 しただ(三条市)

- 代表者 理事長 北澤 幹男
- 事業内容 医療業
- 労働者数 332人(男性136人、女性196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. 計画期間内に、育児休業取得率を男性7%以上、女性80%以上とすることを目標とし、男性職員の育児休業の取得促進について、管理職への周知を行いました。また、対象職員に対して個別に制度内容の説明を行った結果、育児休業取得率が男性58%、女性100%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に、年次有給休暇（以下年休）の取得を推進することを目標とし、年休の取得実績を把握し、取得が少ない部署や職員に対して個別に取得改善の取組みを進めました。また、業務内容・フローの見直し等による業務の効率化を推進し、年休を取得しやすい環境づくりを行った結果、計画期間前は48.7%だった年休取得率が、計画期間内で62.8%となりました。
3. 令和7年3月に規程を改定し、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、法を上回る規程を整備しています。
4. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、衛生委員会等で前年度の年休取得状況を確認し、取得日数の少ない部署や職員に対し、当該部署の管理職や職員が協力し合い、より多く取得できるよう声掛けや環境づくりに努めており、また、半日や時間単位での年休取得も可能としています。

### <事業主からのコメント>



この度、くるみんマークを初取得いたしました。今後も、子育て世代の職員が安心して育児と仕事を両立できるように取り組みを継続して参ります。

また、子育てに限らず、困ったときにはお互いに支え合える職場であり続けたいと考えております。当法人では、男女問わず働きやすい職場づくりを目指しています。

# 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。