

三井ホーム北新越 株式会社(新潟市)

- 代表者 代表取締役社長 松浦 武志
- 事業内容 建設業
- 労働者数 132人(男性83人、女性49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. 小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度について、制度の周知を行い、制度利用の申出を促すことを目標とし、社内広報誌や説明会により制度の周知を図りました。また、その結果、計画期間内に1名の労働者から当該制度の利用の申出がありました。
2. 計画期間内に、育児休業（以下育休）の取得（産後8週経過していない者は除く）を男性は1名以上、女性は取得率を100%とすることを目標とし、制度に関するパンフレットを作成し社員に配布、育休取得希望者を対象とした講習会を行った結果、男性は育休取得者が7名、女性は育休取得率が100%となり、目標を達成しました。
3. 年次有給休暇（以下年休）の取得日数を一人当たり平均年間10日以上とすることを目標とし、年休の取得状況についての実態把握、計画的な取得に向けた管理職研修の実施等を行った結果、2024年度は年休取得日数が一人当たり平均で年間12日となり、目標を達成しました。
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休等をした男性労働者の割合が63%となりました。
5. 令和4年4月に規程を改定し、短時間勤務制度を小学校3年生の年度末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。
6. 年休の取得促進のための措置として、有給休暇奨励日による一斉休暇（年3回）を導入しています。

<事業主からのコメント>



MITSUI HOME

当社は住宅会社として、お客様だけでなく、社員とその家族の幸せを尊重した環境づくりに力を入れています。

2024年度は育休取得率100%を達成し(男性3名、女性5名)、全員が1ヶ月以上の育児休業を取得しました。

社員一人ひとりが仕事と家庭を両立し、安心してキャリアを築けるよう努めてまいります。

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。