

小片鉄工 株式会社(小千谷市)

- 代表者 代表取締役社長 小片 龍也
- 事業内容 製造業
- 労働者数 62人 (男性46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. 計画期間内に男性社員の育児休業（以下育休）取得率を50%以上とすることを目標とし、代替要員の確保や、複数担当者制等の休業者の業務力バーエンジニアリングの検討、また、社員の育休取得に関するワークフローの策定、実施を行った結果、男性の育休取得率が100%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間最終事業年度(2024年10月～2025年9月)の年次有給休暇（以下年休）取得率を60%以上とすることを目標とし、社員のニーズの把握やアンケートの実施、時間年休制度等の年休制度全般について検討し、当該内容について就業規則への反映を行った結果、計画期間最終事業年度における年休取得率が69%となり、目標を達成しました。
3. 若年層に対するインターンシップの受け入れを行うことを目標とし、地元高校・大学等のインターンシップの受け入れ準備や情報交換等を行った結果、2023年以降、市内高校から毎年キャリア実習を受け入れており、目標を達成しました。
4. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育休等をした女性労働者の割合（女性有期雇用労働者の出産はなし）が100%となりました。
5. 年休の取得促進のための措置として、年5日の計画的付与制度を導入しています。

＜事業主からのコメント＞

いつも、暮らしの中に

oga+o
THERMAL ENERGY

この度、くるみん認定を取得いたしました！全女性社員による「なでしこ会議」主導での男女100%の育休取得など、働きやすい環境を実現。自称新潟一オシャレな社員食堂「oie」の整備や社内報「Aii」の発行など、社員自らがワクワクできる環境を作り出しています。これからも社員が主役の、笑顔あふれる楽しい会社作りを全力で推進してまいります！

くるみん認定基準



- 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。
- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 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。
- 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。
- 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30%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50%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。

- 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。
- 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。
- 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30%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。
- 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。
- 計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ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一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用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」で公表していれば基準を満たす。

- 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30時間未満であること。またはフルタイム労働者のうち、25～29歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。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。
- 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。
 - 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - 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
- 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。