

新潟県労働金庫(新潟市)

- 代表者 理事長 山崎 雅彦
- 事業内容 協同組織金融業
- 労働者数 518人（男性223人、女性295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. 計画期間内に男性職員の育児休業（以下育休）取得率を70%以上とすることを目標とし、妊娠・出産・育児に関する相談窓口の整備等を行った結果、配偶者の出産があった男性17名全員が育休を取得し、男性の育休取得率が100%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に育休を取得した男性職員のうち、取得日数が通算28日以上の職員の割合を50%以上とすることを目標とし、育休者のカバーができるよう、職員のマルチスキル化を進める等の取組を行った結果、対象となる男性職員17名のうち10名が通算28日以上の育休を取得し、取得日数が通算28日以上の男性職員の割合が58%となり、目標を達成しました。
3. 計画期間内における職員の平均年次有給休暇（以下年休）取得日数を12日以上とすることを目標とし、労使での協議を行い、計画年休の対象職員を全職員へ拡大し、更に連続休暇制度を導入した結果、平均年休取得日数が2022年度は16.1日、2023年度は15.7日、2024年度は16.3日となり、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88%となりました。
5. 男性労働者の育休等の取得期間の延伸のための措置として、「イクメン応援宣言」における男性職員の育休取得日数を通算14日以上から28日以上に変更しました。

<事業主からのコメント>



当金庫は働く仲間が、お互いを助け合うためにお金出し合って設立した金融機関です。職員間でも「お互い様」の気持ちで、仕事と家庭の両立支援が必要な職員が必要な制度や配慮を受けることができるよう取組んでまいりました。今回の認定を機に、さらに職員が仕事と家庭を安心して両立できる職場風土づくりを推進します。

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。

- 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。
- 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。

7. 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。
8. 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 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
 - 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
9. 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。