

川崎自動車 株式会社(燕市)

- 代表者 代表取締役 川崎 政人
- 事業内容 自動車点検整備・修理業
- 労働者数 13人（男性11人、女性2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、産前産後休業や育児休業（以下育休）、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行うことを目標とし、制度に関するパンフレットの作成・配布や、パンフレットを活用し、子育て世代の社員に向けて就業規則の説明を具体的に行い、育休取得促進に努めました。
2. 計画期間内に、育休を取得しやすい環境作りのため、具体案を検討し管理職の研修を行うことを目標とし、管理職への聞き取り調査による実態把握や、「イクボス宣言」等の掲示、また、「男性の育休取得促進 研修資料」を活用し、管理職の研修を行い、目標を達成しました。
3. 年次有給休暇（以下年休）取得の実態を調査し、年休取得推進のため管理職の研修を行うことを目標とし、「有給休暇取得計画表」「有給休暇取得一覧」「有給消化日数表」を作成し、取得日数に満たない労働者には個別に声掛けを行い、また、研修内容を検討し、年休取得促進のための管理職の研修を行い、目標を達成しました。
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50%となりました。
5. 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休等をした女性労働者の割合が100%となりました。
6. 所定外労働の削減のための措置として、終業時間の30分前に社内全体報告会を行い、社内全体報告会後は退社準備に充てています。

<事業主からのコメント>

当社は従業員数20名にも満たない会社で十数年前までは育児休業などの制度も整っていない企業でした。少しずつ職場環境の改善に努め、ようやく男性が気兼ねなく育休取得できる雰囲気になってきたと思います。
今後も共に働く仲間の意欲を引き出すような職場の環境づくりをすすめて行こうと思います。

kawaCar.com
川崎自動車株式会社

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、子の看護等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. 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。
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 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
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。