

エヌシーイー 株式会社(新潟市)

- 代表者 代表取締役 小見 直樹
- 事業内容 建設コンサルタント業
- 労働者数 106人(男性73人、女性33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、妊娠中及び出産後の女性従業員の健康確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供を行うことを目標とし、対象の従業員に対し、産前産後休暇開始前に面談を行い、各制度(産前産後休暇、育休制度、育児短時間勤務制度等)の詳細情報の提供や、相談窓口の設置を行い、目標を達成しました。
2. 計画期間最終事業年度(令和6年8月～令和7年7月)の年次有給休暇(以下年休)取得日数を一人あたり平均年間8日以上とすることを目標とし、各従業員の年休取得実績の調査や、年休取得促進の立案・作成を行った結果、計画期間最終事業年度における年休取得日数が一人あたり平均10日となり、目標を達成しました。
3. 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50%となりました。
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および出産した女性有期雇用労働者に占める育休等をした女性有期雇用労働者の割合がともに100%となりました。

<事業主からのコメント>

私は、「社員と家族の幸せ」を追求することが、企業経営における最も重要な目標であると考えています。ここ数年、「働き方改革」に全社をあげて取り組んでまいりました。その結果、この度「くるみん認定」を取得できましたことを、大変嬉しく、また誇りに思っております。

仕事と子育ての両立を支援すべく、時差出勤・在宅勤務・短時間勤務といった支援制度を拡充し、社員一人ひとりがより柔軟に働ける環境づくりに努めてまいりました。数年前までは男性の育児休業取得実績がなかったものの、これからの時代、男性の育児参加を推進することが、真の働きやすさにつながると考えています。

今後も、社員が仕事と家庭生活を共に充実させられるよう、サポートを継続・強化していくことで、より良い職場環境と「社員と家族の幸せ」を共に実現する企業であり続けることをお約束いたします。



ひと・社会・未来
エヌシーイー株式会社

くるみん認定 2025 年度基準



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 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。