

株式会社 レックス(新潟市)

- 代表者 代表取締役社長 竹村 誠
- 事業内容 建設業
- 労働者数 350人(男性292人、女性58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、男性の育児休業（以下育休）取得率を 30%以上とすることを目標とし、育休制度について対象の従業員へ周知、取得しやすい職場環境や就業形態の検討等を行った結果、男性の育休取得率が 60%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間最終事業年度（令和7年1月～令和7年12月）のフルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数を 30 時間未満とすることを目標とし、週ごとの時間外労働の上限数値と注意数値を定め、勤怠管理システムから個人の時間を集計のうえ該当者を抽出し、所属長に注意喚起等を行った結果、計画期間最終事業年度におけるフルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数が各月 30 時間未満となり、目標を達成しました。
3. 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。
4. 年次有給休暇（以下年休）の取得促進のための措置として、計画的年休の付与制度を導入しています。

<事業主からのコメント>

今回の認定は、家族を大切にしたいという社員の想いと、それを全従業員が尊重し、支え合う文化を築いてくれた結果です。職場の仲間を大切に想い、互いのライフステージを尊重し合う温かい風土が、大きな成果を生み出しました。今後もこの協力体制を育み、全ての社員がいきいきと活躍できる職場を維持してまいります。

地域環境の総合維持管理をになう



くるみん認定 2025 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。