

株式会社メビウス(新潟市)

- 代表者 代表取締役社長 加藤 幸久
- 事業内容 情報通信業
- 労働者数 292人(男性220人、女性72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、年次有給休暇（以下年休）取得の促進を図り、年休取得率（誕生日等の特別な日に毎年度1日取得可能な「幸せ休暇」を含む）70%以上を目指すことを目標とし、年休取得状況の実態の把握や、定期的に社内メール等で年休取得を促した結果、年休取得率が71.37%となり、目標を達成しました。
2. 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61%となりました。
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. 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として、小学校を卒業するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く）は、1年に10日まで子の看護等休暇を取得可能とし、また、1年に2日まで子の学校行事への参加、その他育児全般のために休暇を取得できることとしました。さらに、在宅勤務を原則週3日以内で認め、柔軟な働き方を実現するための環境を整備しています。

<事業主からのコメント>



当社では「ITで笑顔の輪を広げる」をミッションに掲げ、「社員も幸せになる」ことを大切な価値観の一つとして共有しています。ライフ・ワークバランス先進企業として多様な働き方を尊重するとともに、社員の成長を後押しし、仕事と家庭を両立しながら、安心して長く働ける職場環境の整備を進めてまいります。

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。