

株式会社 新潟藤田組（新潟市）

- 代表者 取締役社長 藤田 直也
- 事業内容 建設業
- 労働者数 92人（男性75人、女性17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10%以上とすること・女性の育休取得率を75%以上とすることを目標とし、就業規則や社内ルール・制度等の見直し、見直し後に社員への周知や面談等を行った結果、男性の育休取得率が150%・女性の育休取得率が100%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に、総労働時間縮減のため年次有給休暇（以下年休）取得を推進することを目標とし、全社員に年休促進を促す内容を周知した結果、計画策定時における年休取得日数の月平均が0.70日、計画期間内における年休取得日数の月平均が0.82日となり、目標を達成しました。
3. 人材育成の一環として、職場体験・インターンシップを継続的に受け入れることを目標とし、地元小学校・中学校・高校等から職場体験やインターンシップを受け入れ、計画期間内において職場体験を計15名・インターンシップを計4名受け入れました。
4. 年休の計画的付与の実施として、年休取得日をあらかじめ設定し、年間カレンダーとして全社員に周知しました。

<事業主からのコメント>



当社は1925年（大正14年）創業以来、働きやすい職場環境づくりと最先端技術の導入に努め、お客様からの信頼の獲得を大切に、成長してまいりました。今後も社員の健康増進や職場活力の向上を図るため、より一層働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

2025年（令和7年）に創業100周年を迎え、社員と共に新たな歴史を刻み、建設・不動産・環境事業を通じて社会に貢献する企業を目指します。

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。