

タンレイ工業株式会社（新潟市）

- 代表者 代表取締役 高橋 直之
- 事業内容 金属製品製造業
- 労働者数 265人（男性235人、女性30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、男性労働者の育児休業（以下育休）取得率を10%以上とすることを目標とし、育休の取得を促すため育休制度に関する資料を掲示、相談窓口を設置周知し育休の相談又は申し出をしやすい環境を整え、対象労働者については個別に育休給付や社会保険料の免除・育児時短勤務制度等について説明し育休取得の意思確認を行う取組をしました。その結果、男性労働者の育休の取得率が66%となり目標を達成しました。
2. 年間年次有給休暇（以下年休）取得日数を計画期間の最終年次において1人あたり10日以上とすることを目標とし、定期的に年休の取得状況を把握し、年次計画有給付与制度を実施、取得率が低い従業員については個別に相談し取得を促すなどの取組をしました。その結果、1人あたりの年間年休取得日数が15日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数に占める育児休業等をした女性労働者の割合が100%となりました。
4. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者数に占める育児休業等をした男性労働者の割合が66%となりました。

<事業主からのコメント>



弊社は、産業機械・産業用ロボットなどのリング部品を、鍛造から旋削まで一貫して製造している会社です。社員一人ひとりが安心して働ける職場を目指し、育児休業を取得しやすい環境整備や、有給休暇を取得しやすい取組みを進めてきました。今回の認定を機に、今後も社員が仕事と家庭を両立しながら、安心して活躍できる職場環境づくり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。