

国立大学法人 長岡技術科学大学（長岡市）

- 代表者 学長 鎌土 重晴
- 事業内容 教育・研究
- 労働者数 397人（男性289人、女性108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）取得を10%以上（育休を取得した男性人数/妻が出産した男性人数）を目標とし、男性教職員に向けて男性の育休に関する情報をホームページ等に周知し、管理職や周囲への理解を促進するためハラスメント研修やマタハラ・パタハラ防止講座を実施しました。その結果、男性の育休取得が66.7%となりました。
2. 働きやすい職場環境を実現するために、教職員の意識啓発を目的とした研修を年1回以上実施し、管理職の2分の1(50%)、全常勤教職員の4分の1(25%)以上の参加を目指しました。管理職を含めた全教職員を対象にワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進等に関する研修を実施し、ノー残業デーや年次有給休暇取得促進によりワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場づくりに取り組みました。計画期間内に実施した「ダイバーシティ推進等に関する研修」において目標参加人数を達成しました。
3. 週2回のノー残業デーや勤務時間の繰り上げや繰り下げを行うスライド勤務を実施しました。
4. 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85%となりました。

<事業主からのコメント>



国立大学法人
長岡技術科学大学
Nagaoka University of Technology



2026年に開学50周年を迎える本学は、社会を動かす最先端のテクノロジー、工学、技学を追究する国立大学です。

この独創的で実践的な研究を支えるため、在宅勤務やスライド勤務、意識啓発研修など、時代に合わせた柔軟な環境を整えてきました。これからも、より一層働きやすい職場づくりに努めてまいります。

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。