

下村企販 株式会社（燕市）

- 代表者 代表取締役 下村 達大
- 事業内容 卸売業
- 労働者数 65人（男性26人、女性39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、産前産後休業や育児休業（以下育休）、育児休業給付、産休・育休中の社会保険料免除など制度の再周知を目標とし、最新の制度に関するパンフレットを作成、社内掲示板に掲載し全社員への周知、及びに対象社員への個別説明を行いました。結果として社員一人一人の意識向上に繋がり対象の従業員において、男女ともに社員の育休取得率が100%を達成しました。
2. 年次有給休暇（以下年休）の取得促進のための措置として年休の計画的付与を年間5日間設定しました。
3. 年休取得を促すためのチラシを社内掲示板に掲載し、全社員に周知しました。

<事業主からのコメント>



当社は「人と社会、環境との調和」を大切にし、持続可能な社会の実現に貢献しています。
育児休業制度の周知や個別説明を徹底し、男女ともに取得率100%を達成。
くるみん認定も取得し、誰もが安心して働ける職場環境づくりを推進しています。

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。