

株式会社アサヒプレジジョン（長岡市）

- 代表者 代表取締役 種岡 公昭
- 事業内容 精密機械器具製造業
- 労働者数 62人（男性34人、女性28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、育児休業（以下育休）取得予定者に円滑な育休取得・職場復帰をサポートすることを目標とし、育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定、全社員に「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育休給付、休業中の社会保険料免除などについて周知を行いました。
2. 働きやすい職場環境を整備するため時間単位年次有給休暇（以下年休）制度の周知と年休の取得を促進することを目標とし、年休の時間単位取得について昼礼で周知や勤怠管理ツールを導入し、社員の年休取得状況を本人・上司がリアルタイムに確認可能にし取得呼びかけを行いました。その結果、従業員が1時間単位で年休取得をすることが可能になりました。
3. 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として、育児取得者の代替要員を確保しました。
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100%となりました。
5. 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>

「新たな創造に挑戦。」をパーパスとして掲げ、精密な多品種・少量の金属部品の受託製造業を営んでおります。多様な価値観を起点として、新しい製品開発・製品提案を行うとともに、PDCAを回して生産性の改善を行うことで価値提供を行っています。

今後も様々な社会環境の変化に対応すべく、全ての従業員が活躍できる職場環境を整えていきます。

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。