

社会福祉法人 彩のかけはし（新潟市）

- 代表者 理事長 田村 優
- 事業内容 社会福祉・介護事業
- 労働者数 91人（男性25人、女性66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. 男性の育児休業（以下、育休）について、5日以上の取得を促進することを目標とし、制度内容についてパンフレットを作成し男性職員に対しても活用できることを社内掲示と会議での配布により周知、男性育休取得者の事例について社内会議で紹介しました。その結果、男性の育休について5日以上の取得を達成しました。
2. 育休が取得しやすく、育休終了後も円満に職場復帰が行われ、仕事と子育ての両立がしやすい環境づくりのため、これまでに育休取得した職員に対し、育休取得と復帰後に対する問題などについて面談を行いました。その面談結果を踏まえ、仕事と子育ての両立支援として「子の学校行事休暇」制度を導入し、就業規則に定め周知しました。
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100%となりました。

<事業主からのコメント>



「笑顔にする 笑顔になる」の理念のもと、私たちとかかわる様々な方々に笑顔＝満足していただけるよう取り組んでおります。

気持ちよく働ける環境を整えるため、職員が定期的に情報共有を行っています。安心して働くために必要なことや課題などを話し合い、職場環境の改善につなげています。

今後もすべての職員が、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを目指します。

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。