愛宕商事　株式会社（新潟市）

- 代表者　　代表取締役　高橋　克郎
- 事業内容　　各種代理店
- 労働者数　　３０３人（男性１２０人、女性１８３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．柔軟な働き方によるワークライフバランス改善のため、時間単位の有給休暇取得制度を導入し、年間 10 日以上有給付与者について、取得率 70%以上とするとともに、有給取得率 50%未満の社員の割合を３割以下とすることを目標とし、従業員への意識調査を実施し社員の意見聴取や就業規則改定により時間単位有給制度を導入しました。また、有給取得数が少ない社員への働きかけを行いました。その結果、年間 10 日以上有給付与者の有給取得率が 71.29%、有給取得率 50%未満の社員の割合が 21.52%となり目標を達成しました。

２．子育て支援の一環として、保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「こども参観日」を実施しました。

３．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。

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 75%となりました。

＜事業主からのコメント＞

ATAGO CORPORATION

仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに向け、様々な取組を進めてきた結果、くるみん認定を受けることができました。今回の認定を励みに、今後も社員が豊かな家庭を築けるよう、安心して働ける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。