株式会社　岩村組（新発田市）

- 代表者　　代表取締役　岩村　慎一郎
- 事業内容　　土木・建築請負工事業
- 労働者数　　６０人（男性５２人、女性８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．子の看護休暇制度の子の対象範囲を拡充し、有給休暇とは別の休暇制度を設けることを目標とし、従業員の要望を調査、制度の検討を行いました。計画期間内に子の看護休暇の対象範囲を小学校６年生までと拡充し、令和７年 10 月１日付で子の看護・療育・学校行事等への参加するために利用することができる子育て休暇を新たに導入しました。

２．育児休業（以下育休）を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備することを目標とし、出産予定の従業員や配偶者が出産予定の従業員へ産休・育休についての説明を書面で配布、育休取得の意向確認を行いました。また、育休復帰支援面談シート等を活用したり、管理職へ育休取得に向けての対応フロー作成・配布し業務引継がスムーズに進むよう取り組みました。その結果、女性の産休・育休復帰率は 100%となりました。

３．年次有給休暇（以下年休）の取得の促進のための措置として、会社年間カレンダーに年休奨励日を設定し、計画的な取得を推奨しました。

＜事業主からのコメント＞

建設業は、これまで男性中心の業界というイメージがありましたが、これからは性別やライフステージに関わらず、一人ひとりが安心して働き続けられる環境を整えていくことが重要だと考えています。

今回の認定を励みに、今後も従業員の声を大切にし、仕事と家庭を両立しながら、誰もが働きやすく長く活躍できる職場づくりに取り組んでまいります。

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。