株式会社　ジャペックスパイプライン（長岡市）

- 代表者　　代表取締役社長　中野　正則
- 事業内容　　石油・天然ガスパイプラインの保守・管理
- 労働者数　　１４９人（男性１３０人、女性１９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．所定外労働を削減するため、全従業員の所定外労働時間について 1 人あたり年間 120 時間未満、月間 10 時間以下を目標とし、行動計画の周知と共に周知しました。また、各部署の上司へ定期的に実績を通知し、毎週水曜日ノー残業デーの設定を行い、所定外労働時間削減の措置に取り組みました。

２．年次有給休暇（以下年休）の取得促進するため、全従業員の年休の取得率について 1 人あたり年間 70%以上を目標とし、行動計画の周知と共に周知しました。また、各部署の上司へ定期的に取得状況を通知し、有給休暇取得推奨日の設定を行い、年休の取得促進のための措置に取り組みました。

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 66%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 100%となりました。

＜事業主からのコメント＞

当社では、ライフステージの変化を迎えても、すべての従業員が安心してキャリアを継続できる職場環境の整備に取り組んでまいりました。
今回の認定を一つの通過点と捉え、今後も多様な働き方を尊重するとともに、従業員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、いきいきと活躍できる企業風土の醸成に尽力してまいります。

人とエネルギーの明日をつなぐ。

JPL 株式会社ジャペックスパイプライン

https://www.japex-jpl.co.jp/

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。