株式会社　ネクスコ･メンテナンス新潟（長岡市）

- 代表者　　代表取締役　佐久間　仁
- 事業内容　　建設業
- 労働者数　　１９６人（男性１４４人、女性５２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．総労働時間を短縮し、仕事と私生活の調和のとれた働き方を実現することで、社員の健康増進・能力向上と仕事の質の向上を図ることを目標としました。目標達成のため、中期経営計画に上記目標を明記したり、令和３年度には１年間で３日間取得できる全社員が対象の「時短推進特別休暇」を制定しました。また、始業時刻及び終業時刻の変更に係る措置を実施、テレワーク実施要領を整備し月５回を上限としたテレワーク勤務制度を導入しました。

２．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 62%となりました。

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．所定外労働時間の削減のための措置として、毎週水曜日をノー残業デーと設定し全社員に周知をしました。

＜事業主からのコメント＞

当社は、社員の健康増進と仕事の質の向上を目指し、時短推進特別休暇の制定、ノー残業デーの実施、テレワーク制度の導入など働き方改革を進めてまいりました。今後も仕事と育児･家庭生活の両立を支援し、働きやすい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。