

## 株式会社本間組（新潟市）

- 代表者 代表取締役社長 本間 達郎
- 事業内容 総合建設業
- 労働者数 549人（男性466人、女性83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. 計画期間中、女性社員の育児休業の取得率80%以上を維持することを目標とし、育児中の代替要員の確保や人員配置・担当職務の見直し、復帰のための業務内容・体制の見直し、復職前の上司による面談の実施に取り組んだ結果、女性社員の育児休業取得率が100%となり、目標を達成しました。
2. 出生時における男性社員の育児休業を促進し、取得率7%以上とすることを目標とし、所属長への働きかけ、社員への周知に取り組んだ結果、取得率が21%となり、目標を達成しました。
3. 計画期間中、インターンシップにより若年者に就業体験機会を提供する実施回数を前計画期間以上とすることを目標とし、学校をはじめとする外部機関からの要請に対し、受入が可能な場合は随時対応することや、自社主催のインターンシップについて、実施回数・場所、受入数を増やすことに取り組んだ結果、前計画期間の実施回数15回から当計画期間25回と10回増加し、目標を達成しました。
4. 所定外労働削減のため、月2回「ノー残業デー」を実施しました。
5. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、計画付与の実施を行い、平成29年度4日、平成30年度5日を付与しました。
6. 所定外労働の制限を小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に認め、法律を上回る規程を整備しています。

### <事業主からのコメント>



当社は、「未来は、つくりがいがある。」という思いのもと、希望に満ちた未来を創造するため、次世代を担う若者と子育て世代の社員への支援に取り組んでいます。

今後も、企業として未来を担う若者を支え、応援し、子育て世代には仕事と家庭を両立できる職場づくりを目指して、職場環境の整備に取り組んでまいります。

# くるみん認定基準



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10%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20%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10%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. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 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45時間未満であり、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。
9. 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 所定外労働の削減のための措置
  - 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
10. 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。