

株式会社東陽理化学研究所（西蒲原郡弥彦村）

- 代表者 代表取締役社長 宮崎 大晴
- 事業内容 金属加工業
- 労働者数 289人（男性207人、女性82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. 出産・育児支援制度の利用を促し育休取得率の向上を目標としました。妊娠中・出産後の社員及び配偶者が出産予定の社員を対象に、子育て支援のパンフレットの配布を実施し、行動計画の対策実施前後で、育休取得率が増加し、目標を達成しました。
2. 所定外労働を削減するため、社員の意識改革・スキルアップとなる研修を実施することを目標とし、2022年6月から間接部門現場応援のための作業教育を実施しました。
3. 子育てが必要な社員がより働きやすい両立支援体制の整備を実施することを目標とし、対象社員への特別休暇「育児目的休暇」を新設しました。
4. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等をした男性労働者の割合が28%となりました。
5. 計画期間内において出産した女性労働者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。
6. 年次有給休暇の取得の促進のための措置として、2022年度は5日間の計画年休を策定しました。
7. 育児短時間勤務と所定外労働の制限を小学生未満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>


株式会社 東陽理化学研究所

従業員一人ひとりのQOL向上を図るため、新しい制度の導入や意識改革など、福利厚生を含む労働環境の整備に取り組んでおり、特に子育て支援制度の拡充に力を注いでおります。今後も、従業員満足度の向上に向けた施策を継続して打ち出し、従業員エンゲージメントの向上につなげてまいります。

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。