

## 社会福祉法人新潟さくら会（新潟市）

- 代表者 理事長 伊藤 正実
- 事業内容 老人福祉施設運営
- 労働者数 59人（男性17人、女性42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. 所定外労働時間削減のため、ノー残業デイを月に2回以上実施することを目標とし、勤務表に毎月ノー残業デイの記載をし、全職員に周知・実施しました。
2. 男女ともに育児休業の取得、職場復帰のしやすい環境を整備することを目標とし、育児・介護休業の制度について毎年研修を実施、育児休業の理解を得るため制度の情報提供、対象職員に制度の推奨・説明を行い、職場復帰後に向けて面談シートを活用し意思確認を行い、職員が気兼ねなく制度を利用し、復職しました。
3. 職員の疲労回復、健康維持を図ることから年次有給休暇の促進のため、取得率を65%以上又は10日以上とすることを目標とし、施設長が運営会議にて各事業所主任へ年次有給休暇取得に向けた取り組みを行うように指示した結果、令和4年度の年次有給休暇取得率が73%、平均取得日数が13.3日、令和5年度の年次有給休暇取得率が68%、平均取得日数が12日となり、目標を達成しました。
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100%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. 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を小学校就学前の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>



平成29年に男性の初めての育児休業取得から、育児休業取得推奨を掲げ、この度、プラチナくるみん認定を受け、大変光栄に思います。当法人は家庭生活を第一に考えており、引き続き職員が安心して働ける環境作りに努め、多様な働き方を支援し、ワークライフバランスの向上を目指してまいります。

# プラチナくるみん認定基準



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. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。  
または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて50%以上であり、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。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)  
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。  
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%以上である。  
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。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。  
<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. 次の①と②のいずれも満たしていること。  
①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。  
②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をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。  
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 短時間正社員制度その他の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. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。  
(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。  
(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上であること。  
<労働者が300人以下の企業の特例>  
上記10. 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)を合わせて計算しときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たします。
11. 育児休業等をし、または育児休業を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. 法及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。