

小柳建設株式会社（三条市）

- 代表者 代表取締役 小柳 卓蔵
- 事業内容 建設業
- 労働者数 212人（男性184人、女性28人）



認定企業における次世代育成支援（特例プラス認定）の取組の概要は次のとおりです。

1. 不妊治療等のための休暇制度として、年間31日（うち1日分を有給）を上限に、1時間単位で取得可能とする「ファミリーサポート休暇制度」を設けました。
2. 不妊治療のために利用することができる両立支援制度として、年次有給休暇を半日、または1時間単位で取得可能とし、また、上長に事前に届出をし、コアタイムである午前9時～午後3時の勤務をすることで利用可能なフレックスタイム制や、上長に届出をし、業務が円滑に進められると認められ、自宅での執務環境、セキュリティ環境、家族の理解いずれもが適正であると判断を受けることで利用可能な在宅勤務制度を設けました。
3. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針（従業員のそれぞれの事情に配慮し、それぞれのライフステージにおいて、仕事との両立が可能な働きやすい環境整備、職場風土づくり）について、社内のイントラネット（社内ポータルサイト）にて全社員に周知しました。
4. 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事の両立に関する労働者の理解を促進するための取組として、三段階に分け社内研修の実施、また、社内ポータルサイトにて特設ページを設け、常時研修内容や参考動画を従業員が閲覧できる状態の構築や、労働安全衛生委員会やリーダー職会議にて啓蒙活動を実施しました。

<事業主からのコメント>



小柳建設株式会社
Oyanagi Construction Inc.

小柳建設は「変化を楽しもう。」というコーポレートメッセージのもと、社員が安心して働ける職場環境を実現するため、目の前にある課題を着実に解決しています。

当社では、不妊治療と仕事の両立といった課題に対して休暇制度を構築するなど、社員一人ひとりのライフステージに合わせて働く環境を整備することで、全ての社員が能力を最大限発揮し、活躍し続けられる職場づくりを目指しています。

プラス認定基準



トライくるみんな認定基準、くるみんな認定基準、プラチナくるみんな認定基準を満たしたうえで以下の基準を満たした場合、プラス認定が取得できます。

1. 次の(1)及び(2)の制度を設けていること

(1) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く）

(2) 不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度

- 半日又は時間単位の年次有給休暇
- 所定外労働制限制度
- 時差出勤制度
- フレックスタイム制
- 短時間勤務制度
- テレワーク

2. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する企業トップの方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者に周知していること

3. 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること

4. 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じるための担当者（両立支援担当者）を選任し、労働者に周知していること

小柳建設株式会社（三条市）

- 代表者 代表取締役 小柳 卓哉
- 事業内容 建設業
- 労働者数 233人（男性202人、女性31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. 年次有給休暇の取得率を75%以上とすることを目標とし、取得状況の把握や社内検討委員会での検討、取得計画の策定や社内広報などでのキャンペーンを行うなどして、2021年度の年次有給休暇の取得率が75.9%となり目標を達成しました。
2. 行動計画期間内において配偶者が出産した男性社員の50%が育児休業を取得しました。
3. 行動計画期間内において出産した女性社員の100%が育児休業を取得しました。
4. 所定外労働の削減について、社内検討委員会にて所定外労働の時間数の公表を行い、前年度比の数値、毎月の推移を全社に公表し、異常があれば委員会にて審議することで、所定外労働の削減に取り組みました。
5. 女性の就業継続について、平成30年4月1日から令和3年3月31日までに出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数の割合が100%となりました。
6. 育児のための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従業員まで認め、法律を上回る規定を整備しました。

<事業主からのコメント>



小柳建設株式会社
Oyanagi Construction Inc.

当社は、「変化を楽しもう。」をコーポレートメッセージとして掲げ、建設業のイメージ・働き方の変革にチャレンジしています。生産性向上の為、全社員がこれまでの”当たり前”を疑いDXの推進等取り組んだ結果、仕事と私生活を充実できる環境を構築しました。
今後も、すべての従業員にとって働きやすく、魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

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。