

## 株式会社越後交通鉄工所（長岡市）

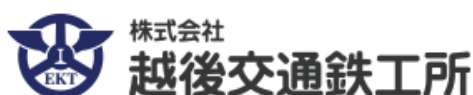
- 代表者 代表取締役 諏訪部 達
- 事業内容 建設業
- 労働者数 45人（男性37人、女性8人）



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. 1歳以上の子の看護休暇を取得した男性従業員を1人以上にすることを目標とし、対象を小学校就学始期から義務教育終了年の3月31日に達するまでの子に拡大するなど看護休暇制度のしくみを改善し、制度を社内掲示などにより従業員に周知した結果、計画期間中の取得実績が7名となり、目標を達成しました。
2. 年次有給休暇の取得状況の改善を目標とし、取得状況の把握や取得率が低い従業員の取得計画の策定に取り組むなどした結果、一人当たりの取得平均日数が平成30年度8.9日から令和3年度13.2日と改善され、目標を達成しました。
3. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性社員の33%が育児休業を取得しました。
4. 平成28年6月1日から令和4年3月31日までの間に出産した女性労働者の100%が育児休業を取得しました。
5. 法律の基準を上回り、育児・介護のための所定外労働時間の制限と育児短時間勤務は小学校就学始期まで認めています。
6. 毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施し、ワークライフバランスを充実させ、従業員の健康促進や業務の効率向上を積極的に図っています。

### <事業主からのコメント>



『確かな技術で社会から必要とされる会社であり続け、社員に豊かさと幸せを実感させる』を経営理念に掲げ、全ての社員が楽しくイキイキと自らのキャリアアップに向けて成長している姿を目指し、ワークライフバランスの充実に取り組んできました。看護休暇の有給化や、休暇制度のPR活動によって休暇が取得しやすくなり、女性社員は勿論、男性社員も家族の一員として仕事と子育てが両立できる環境が整ったと感じています。

# 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。