

新潟県信用農業協同組合連合会（新潟市）

- 代表者 代表理事理事長 島本 春幸
- 事業内容 農業金融
- 労働者数 177人（男性127人、女性50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. 計画期間内において、月2回のノー残業デーを継続実施し、時間外勤務時間の削減を図ることを目標とし、ノー残業デーの周知や時間外勤務の実績の集計、管理者へのフィードバックを行いました。また、前年同月比で時間外勤務時間の増加・減少の大きい部署に対してその理由を聞き取り、人事部門において状況把握を行ったことで、目標を達成しました。
2. 有給休暇の取得日数の実績を継続周知することで取得促進を図ることを目標とし、取得日数の集計や管理者へのフィードバック、声掛けを行いました。また、計画的付与制度に伴い、各管理者および人事部門で把握し、未取得者へ取得を促すことに取り組み、目標を達成しました。
3. 計画期間を通じて、男性の育児休業取得の促進を図ることを目標とし、育児休業の制度の内容を会内ネットワークに掲示し、常時閲覧を可能にすることに取り組み、取得率を上げることができました。
4. 計画期間内において、育児休業等をした男性労働者の割合が71%となりました。
5. 計画期間内において、育児休業等をした女性労働者の割合が75%となりました。

<事業主からのコメント>



この度、2020年度に引き続き、「子育てサポート企業」として4回目のくるみん認定となりました。

当会は、職員が個々の能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいりました。今後も、職員が仕事と子育ての両立ができるよう、ワークライフバランス向上に向けた職場環境の整備に努めてまいります。

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。