

公益財団法人 新潟市開発公社（新潟市中央区）

- 代表者 代表理事理事長 若杉 俊則
- 事業内容 公共施設の管理運営等
- 労働者数 310人（男性184人、女性126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、育児休業の取得率を男性職員は7%以上、女性職員は85%以上とすることを目標とし、電子掲示板等で行動計画を全職員に周知し、対象職員には改めて個別に説明を行った結果、育児休業取得率が男性14%、女性100%となり、目標を達成しました。
2. 毎月、自社の両立支援制度の利用状況、取組の成果等を把握し、支援促進に向けての課題を検討しました。
特に問題点はなかったものの、どの雇用形態の職員にも分かりやすいよう、「支援制度について」の職員向け案内の記載を変更し、周知に関して改善を図りました。また、法改正の際は内容を更新し、電子掲示板で周知しました。
制度利用者については、休暇の取得についてスケジュール作成等、個別に連絡体制を整えフォローしました。
3. 所定外労働の削減のため、月に一度ノー残業デーを実施しました。
4. 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に育児短時間勤務を認め、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>



公益財団法人
新潟市開発公社

当会社では、職員がやりがいや充実感を持ちながら、その能力を最大限発揮できるよう、仕事と生活との調和の実現に向けて取り組んでいます。

今後も男性職員の積極的な育児参加への意識啓発をはじめ、分かりやすい制度周知の工夫やきめ細やかなフォロー体制を設ける等、より一層両立支援を推進してまいります。

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毎月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。