

## 新潟電子工業株式会社（新潟市）

- 代表者 代表取締役社長 岡崎 淳
- 事業内容 製造業
- 労働者数 157人（男性123人、女性34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. 男性の育児休業取得を促進するため、制度等の周知を目標とし、男性も育児休業を取得できる旨を通達で周知し、子供が生まれた男性社員に対し、育児介護休業等に関する取扱規則の説明や助成金制度の説明等を行い、育児休業取得の促進を図りました。
2. 年次有給休暇の取得促進を目標とし、毎月の取得実績を把握し、通達で取得啓発を行い、2021年度より一斉年休を5日付与として、年次有給休暇の取得を促進しました。
3. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性社員の52%が育児休業を取得しました。
4. 法律の基準を上回り、育児・介護のための所定外労働の免除と時間外労働の制限、さらに育児短時間勤務制度は小学校を卒業する3月末まで利用することができます。
5. 従業員で妊娠以降産前休暇に入るまでの間で申し出ることにより、1日最長3時間まで短時間勤務制度を利用することができます。
6. 毎週月・金曜日は「ノー残業デー」とすることを目標とし、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

### <事業主からのコメント>



残業時間の削減、会議の回数の見直し、時間単位での有給取得など、弊社はこれまでもみんなが気持ちよく、長く働ける環境を作ることを念頭に社内改革に取り組みました。男性の育児休業取得の後押しとして給付金の受給など育児休業取得のメリットの周知や業務のサポート体制を充実してきました。これからも働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

# 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。