

株式会社ニイガタマシンテクノ（新潟市）

- 代表者 代表取締役 田村 幸夫
- 事業内容 製造業
- 労働者数 262人（男性231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. 男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業を取得した割合を10%以上とすることを目標とし、現状の男性育児休業取得率の把握、社内広報誌などによる社員への周知、管理職を対象とした研修を行った結果、男性の育児休業取得割合が100%となり、目標を達成しました。
2. 男性の子育て目的の休暇促進を目標とし、2021年8月より育児目的休暇制度を導入し、2024年2月に全従業員向け社内連絡文書にて、育児目的休暇について周知しました。
3. 子の看護休暇を無給から有給へと制度の改正を行うことを目標とし、2021年4月に導入しました。
4. 女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組を行うことを目標とし、2023年11月に管理職向けに研修を行いました。
5. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育児休業等をした女性労働者の割合が100%となりました。
6. 育児短時間勤務を小学校卒業に達するまでの子を養育する労働者に認め、法律を上回る規程を整備しています。
7. 在宅勤務措置として、テレワーク勤務を導入しました。

<事業主からのコメント>



私たちは世界のものづくり現場を支えている「母なる機械・マザーマシン」と言われている工作機械の製造・販売・メンテナンス事業を行っています。
従業員の約9割が男性ですが、男性育児休業取得割合を100%達成することができました。
これからも仕事と子育ての両立を目指し、すべての従業員が活躍できる職場環境整備を進めていきます。

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。