

## 新潟信用金庫（新潟市）

- 代表者 理事長 小松 茂樹
- 事業内容 金融業
- 労働者数 302人（男性160人、女性142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状況を女性職員は90%以上、男性職員は10%以上とすることを目標とし、対象者及びその所属長に人事教育部から取得を個別に働きかた結果、女性職員の育児休業取得率92.9%、男性職員の育児休業取得率75%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に年次有給休暇の取得率を67%以上にすることを目標にし、連続休暇の完全取得を促進するため、各部署において連続休暇取得計画を策定し、人事教育課で進捗管理を行うことや、年次有給休暇の取得状況を把握し、夏季・冬期休暇、リフレッシュ休暇等の利用促進を図った結果、計画期間内一人当たりの平均年次有給休暇取得率が67.4%となり、目標を達成しました。
3. 育児短時間勤務制度を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
4. 連続休暇及び夏季休暇・冬期休暇の完全取得を会議等で徹底し、毎月連続休暇の取得状況の管理を行い、未取得者がいた場合取得促進の指導を行い、年次有給休暇の取得促進に取り組みました。

### <事業主からのコメント>



当金庫では、職員の働き甲斐を更に高めていくことで、「顧客サービスの向上」、ひいては「顧客満足度の向上」に繋げていきたいと考えております。そのために、これからも「より働きやすい職場環境を実現するための意識改革」と「活力に満ちた働き甲斐のある職場環境づくり」に取り組んで参ります。

## 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。