

小柳建設株式会社（三条市）

- 代表者 代表取締役 小柳 卓蔵
- 事業内容 建設業
- 労働者数 233人（男性202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. 年次有給休暇の取得率を75%以上とすることを目標とし、取得状況の把握や社内検討委員会での検討、取得計画の策定や社内広報などでのキャンペーンを行うなどして、2021年度の年次有給休暇の取得率が75.9%となり目標を達成しました。
2. 行動計画期間内において配偶者が出産した男性社員の50%が育児休業を取得しました。
3. 行動計画期間内において出産した女性社員の100%が育児休業を取得しました。
4. 所定外労働の削減について、社内検討委員会にて所定外労働の時間数の公表を行い、前年度比の数値、毎月の推移を全社に公表し、異常があれば委員会にて審議することで、所定外労働の削減に取り組みました。
5. 女性の就業継続について、平成30年4月1日から令和3年3月31日までに出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数の割合が100%となりました。
6. 育児のための所定外労働の制限を、小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員まで認め、法律を上回る規定を整備しました。

<事業主からのコメント>



小柳建設株式会社
Oyanagi Construction Inc.

当社は、「変化を楽しもう。」をコーポレートメッセージとして掲げ、建設業のイメージ・働き方の変革にチャレンジしています。生産性向上の為、全社員がこれまでの”当たり前”を疑いDXの推進等取り組んだ結果、仕事と私生活を充実できる環境を構築しました。

今後も、すべての従業員にとって働きやすく、魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

プラチナくるみん認定基準



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. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。
または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて50%以上であり、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。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
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。
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30%以上である。
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。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。
<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. 次の①と②のいずれも満たしていること。
①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。
②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をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
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 短時間正社員制度その他の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. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。
(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。
(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上であること。
<労働者が300人以下の企業の特例>
上記10. 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)を合わせて計算しときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たします。
11. 育児休業等をし、または育児休業を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. 法及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。