

株式会社リーフアント（新潟市）

- 代表者 代表取締役 丸橋 弘明
- 事業内容 人材サービス業
- 労働者数 187人（男性104人、女性83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. 計画期間内に配偶者が出産した男性社員の育休取得率10%以上、期間内に出産した女性社員の育休取得率を75%以上とすることを目標とし、育児休業に関する助成金などを活用し、会社からも育休取得を推進しました。
育休取得開始日から5日までを有給化し賃金相当分を支給し、取得を促進した結果、男性の育休取得率は50%、女性の育休取得率は100%となり、目標を達成しました。
2. 年休10日以上付与される社員の年次有給休暇取得日数を1人あたり年間8日以上とすることを目標とし、本人の他に配偶者・子の誕生月に有休取得を推奨する案内を作り、有休取得を促した結果、年間平均取得1人あたり8.07日となり、目標を達成しました。
3. 所定外労働時間削減のための措置の実施を目標とし、所定外労働削減に取り組む案内を作成し、社内周知し、担当業務量の検証を行い、必要に応じて業務内容や人員配置の見直しを検討し所定外労働削減を推し進めた結果、徐々に所定外労働時間を減らすことができ目標を達成しました。
4. 所定外労働の制限や育児短時間勤務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。

<事業主からのコメント>



創業以来地域に根ざした会社を目指し邁進してきました。

男女問わず育休を取得する事が当たり前の時代となり、ここ数年様々な施策を導入しました。

その効果も徐々に実感できるものとなり、今年社内初の男性育休取得者も出ました。

これからも男女問わず育児参加ができ働きやすい、地域と共生する人材サービス会社を目指して参ります！

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。