

株式会社三條機械製作所（三条市）

- 代表者 取締役社長 松崎 仁
- 事業内容 機械器具製造業
- 労働者数 499人（男性467人、女性32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取得状況を男性は1人以上に増加させること、女性は取得率80%以上を維持することを目標とし、育児休業給付制度や付随する社会保険制度について周知を行った結果、男性は3名が取得し、女性は取得率が100%となり目標を達成しました。
2. 管理職に対し、部下が育児・介護休業制度を安心して取得できるよう、制度の概要や社内の手続き、サポートの仕方について教育・周知することを目標とし、管理職に対して「イクボスセミナー」を実施するなど説明会を開催しました。
3. 職場復帰後も育児と両立しながらキャリアを積んでいくためのサポートとして、管理職や同僚との面談を行うことを目標とし、本人、上司、総務担当で育休前、復帰前、復帰後の面談を全員に対して行いました。
4. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性社員の18%が育児休業を取得しました。
※男性の育児休業取得率は12.65%（厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」）
5. 行動計画期間内に出産した女性労働者の100%が育児休業を取得しました。
6. 法律の基準を上回り、育児・介護のための所定外労働の制限を小学校就学始期まで認めています。

<事業主からのコメント>

SANJO

株式会社 三條機械製作所

企業にとって一番の財産は、そこに働く社員です。

社員が安心して働き続けられる職場であるかどうかは大きなポイントであると考え、イクボスセミナーを開催したほか、産休・育休に関する子育て支援制度のパンフレットを作成し制度の周知に注力しました。

その結果、社員同士が支えあう雰囲気が醸成され、男性の育児休業取得にも効果がでました。今後も社員とその家族の幸せを応援し続けます。

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。