

## 株式会社テック長沢（柏崎市）

- 代表者 代表取締役 長澤 智信
- 事業内容 はん用機械器具製造
- 労働者数 180人（男性124人、女性56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. 所定外労働時間を現状よりも改善することを目標とし、所定外労働の実態の把握や業務量の偏りが解消できるよう人員配置の検討を行った結果、計画策定前事業年度は18.2時間であった1人当たりの月平均残業時間が、計画終了事業年度では9.8時間に改善しました。
2. 年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善することを目標とし、年次有給休暇の取得状況の把握や従業員に対し啓発活動を図った結果、計画策定前事業年度は46.3%であった年次有給休暇の消化率が、計画終了事業年度では69%に改善しました。
3. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等をした男性労働者の割合が22%となりました。
4. 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。
5. 所定外労働の制限を小学校就学の始期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。
6. 所定外労働削減のため、月2回定時退社日（ノー残業デー）を実施しました。

### <事業主からのコメント>



仕事と子育ての両立は現代社会において大変重要な課題です。その課題に向き合い、社員ひとり一人により充実した人生を送ってもらうため、働きやすい環境づくりに努めてまいりました。このたびの「くるみん認定」を機に、これからも社員が働きやすい職場環境づくりと企業の成長を両立させ、未来を担う子どもたちの健やかな成長に繋がる取り組みを推進してまいります。

# 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。