

新潟県労働金庫

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

新潟県労働金庫

所在地：新潟市

事業内容：金融業

労働者数：588人



●行動計画

1 計画期間 平成29年4月1日～平成31年3月31日

2 行動計画の内容

(1) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

① 庫内報や庫内イントラネット等で制度の周知を行い、配偶者出産休暇の取得率を期中平均80%以上とする。

② 小学校を卒業するまでの子育て世代を対象として、子の看護休暇等の特別休暇だけでなく子供の授業参観などでも年休の取得を推進するアナウンスを行う。

(2) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

① 育休者の職場復帰前に当該部店長が面接を行い、職場復帰する際の担当業務や勤務時間等の希望を確認する。

② 希望者に対し、職場復帰時にプレ勤務を実施する。

③ 出産・育児に関するガイドブックを配布する。

(3) 育児休業中や子育て中に女性労働者が、仕事を続けながら活躍するための取組みを実施

① キャリア形成支援をするための、通信教育受講および検定試験を案内する。

② 希望者に対し、職場復帰前に庫内研修に参加できるよう対応する。

(4) 子の看護のための休暇の取得促進

① 看護休暇は半日単位での取得制度が可能であること、看護目的でも積立休暇の利用が可能であることの周知を図る。

(5) 所定外労働時間の削減

① ノー残業デーの取組みを継続し、代理職以下職員の平均超勤時間を200時間以下とする。

(6) 年次有給休暇の取得の促進

① 計画年休取得の取組みを継続し、年休取得日数を年間12日以上とする。

●行動計画の取組内容

- (1) 男性の子育て目的の休暇の取得促進
 - ①2018 年度庫内新春号に掲載し、2017～2018 年度の配偶者出産休暇の対象男性職員 26 名中取得者は 25 名、96%が取得した。
 - ②2018 年度庫内新春号にアナウンス記事に掲載した。
- (2) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
 - ①所属部店長または役席が職場復帰までフォローを行う「産休・育休支援プログラム（要領）」を 2018 年 3 月 26 日に制定した。
 - ②希望者 3 名に対しプレ勤務を実施した。
 - ③2017～2018 年度と毎月「出産・育児休職に伴う手続き一覧」を対象者に送付した。また、2018 年 12 月からは「出産育児フローシート」を該当者へ配布することとした。
- (3) 育児休業中や子育て中に女性労働者が、仕事を続けながら活躍できるための取組みを実施
 - ①産休育休者あてに毎月送付物を送り、その際通信教育や銀行検定の案内をした。
 - ②育休者 1 名が庫内研修に任意で参加した。
- (4) 子の看護のための休暇の取得促進
 - ①2018 年度庫内報新春号に記事として掲載し、制度内容を全職員に周知した。
- (5) 所定外労働時間の削減
 - ①2017～2018 年度にノー残業デーの取組みを実施した結果、2018 年度の平均超勤時間は 154.60 時間となった。
- (6) 年次有給休暇の取得の促進
 - ①2017～2018 年度に計画年休取得の取組みを行った結果、2018 年度の年休取得日数は 12.61 日となった。

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7%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15%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。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が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、①～③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、男性の育児休業等取得率7%以上。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること)
 - 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。
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又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のいずれかを実施していること。
 - 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 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. 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。