

株式会社サカタ製作所

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「プラチナくるみん」マークを取得一
県内第7号！！

株式会社サカタ製作所

所在地：長岡市

事業内容：製造業

労働者数：156人



●行動計画

企業が仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うことにより、全ての社員がその能力を十分に発揮できるように次の行動計画を策定する。

1 計画期間 平成29年4月1日～令和元年12月31日

2 行動計画の内容

- ① 将来の女性管理職、上位職人材を育成するための教育を実施する。
- ② 年次有給休暇の取得を促進し、年間の有給休暇取得率を60%以上とする。
- ③ 社員に家庭教育の知識を深めてもらい、家庭における教育力を向上する。

●行動計画の取組内容

- ① 女性向けにリーダーシップ、スキルアップ等の研修を案内し、キャリア形成の支援を行った。
- ② 個人ごとの有給休暇の取得状況を公表することで、有給休暇取得を促進した。また、全社集会で有給休暇の積極的な取得を呼びかけ、有給休暇の取得しやすい職場環境を作り、取得率76%を達成した。
- ③ 外部講師を招き、家庭教育に関する研修会を実施した。

●その他の取組み

- ・ テレワーク勤務制度を開始し、在宅勤務を可能とした。
- ・ 小学校第4学年の始期に達するまでの子を養育する社員に対して、短時間勤務制度及び看護休暇制度を設けている。
- ・ 計画期間内における女性の育児休業取得率が100%。
- ・ 計画期間内における配偶者が出産した男性の育児休業取得率が100%。

プラチナくるみん認定



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13%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30%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13%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55%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55%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。