

## ユキグニファクトリー 株式会社(南魚沼市)

- 代表者 代表取締役社長 湯澤 尚史
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 2, 5 8 7 人 (男性 991 人、女性 1,596 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. 計画期間内の男性育児休業（以下育休）取得率を50%とすることを目標とし、子どもが生まれた男性職員と上長に対し、育休に関する社内規程の周知、および育児休業給付制度の情報提供を行った結果、男性の育休取得率が106%となり、目標を達成しました。
2. 年次有給休暇（以下年休）取得率を全社年間平均70%以上とすることを目標とし、計画年休取得目標（全従業員が年間7日以上の子休を取得）を記載した通知文を社内に周知し、また、年休取得状況を取りまとめ、四半期ごとに社内通知を行った結果、年休取得率が2023年度83.2%、2024年度91.6%となり、目標を達成しました。
3. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育休等をした女性労働者の割合が123%となりました。
4. 所定外労働削減のための措置として、1年単位の変形労働時間制を導入しています。
5. 多様な働き方の見直しに資する労働条件の整備のための措置として、テレワーク制度の導入、また、育児短時間勤務について、小学校6年生までの子を養育する労働者が利用できる制度とし、法を上回る規程を整備しています。
6. 女性の就業継続について、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在籍している女性労働者数の割合が94%となりました。

### <事業主からのコメント>



ユキグニ  
ファクトリー

当社は有給休暇取得促進や育児短時間勤務、時差出勤など多様な制度と明るい人間関係の醸成や健康的な職場環境整備を通じ、育児・介護と仕事の両立を支援してまいりました。

プラチナくるみん認定を機に、今後も従業員エンゲージメントのさらなる向上に取り組み、事業の持続的成長に努めてまいります。

# プラチナくるみん認定基準



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30%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50%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、子の看護等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30%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. 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。
8. 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 短時間正社員制度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
9. 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70%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70%以上であれば、基準を満たします。
10. 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。
11. 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。