

株式会社 栗山米菓（新潟市）

- 代表者 代表取締役社長 栗山 大河
- 事業内容 菓子製造販売
- 労働者数 766人（男性317人、女性449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. 平均年次有給休暇取得日数（以下、年休）11日以上とすることを目標とし、会社カレンダーでの年休取得推奨日の設定（4日）と周知を行った結果、年休取得日数が11.5日となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内において出産した女性労働者数に占める育児休業等をした女性労働者の割合が107%となりました。
3. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者数に占める育児休業等をした男性労働者の割合が100%となりました。
4. 不妊治療のための休暇制度として、生理日の他、PMSや更年期障害のための体調不良や、不妊治療のためにも利用出来るように「エフ休暇」の対象を拡充しました。
5. 不妊治療のための半日単位・時間単位の年休付与制度として、1時間単位での年休取得が可能となりました。
6. 不妊治療と仕事の両立支援推進について、代表取締役社長からのメッセージを「トップメッセージ」として社内掲示し周知をしました。

<事業主からのコメント>



制度は整えるだけでは十分ではなく、誰もが遠慮することなく活用でき、互いに支え合うことが当たり前の文化を育んでいくことが何よりも大切だと考えています。

これからも、子育てや不妊治療をはじめ、さまざまなライフイベントと仕事を両立しながら、一人ひとりが安心していきいきと働き続けられる環境づくりを推進し、多様な人材が活躍できる会社を目指してまいります。

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50%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70%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50%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30時間未満またはフルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
 - 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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
 - 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男女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。

プラス認定基準



トライくるみんな認定基準、くるみんな認定基準、プラチナくるみんな認定基準を満たしたうえで以下の基準を満たした場合、プラス認定が取得できます。

1. 次の(1)及び(2)の制度を設けていること

(1) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く）

(2) 不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度

- 半日又は時間単位の年次有給休暇
- 所定外労働制限制度
- 時差出勤制度
- フレックスタイム制
- 短時間勤務制度
- テレワーク

2. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する法人全体の方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者に周知していること

3. 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること

4. 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じるための担当者（両立支援担当者）を選任し、労働者に周知していること