

## 亀田製菓株式会社（新潟市）

- 代表者 代表取締役社長 COO 高木 政紀
- 事業内容 菓子の製造販売事業
- 労働者数 2000人（男性1180人、女性820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. 父親の育児参画を促進するため、育児のための休暇制度を導入することを目標とし、休暇制度の検討を行い、配偶者の産後休業期間中に育児のための3日間の特別有給休暇としてハイハイン休暇を導入しました。
2. 週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入することを目標とし、2019年頃からトライアルで実施し、2020年に在宅勤務を実施しました。
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および育児目的の休暇制度を利用した男性労働者の割合が72%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98%となりました。
5. 所定外労働の削減のための措置として、フレックスタイム制の実施を行いました。
6. 年次有給休暇の取得の促進のための措置として、パースデー休暇の導入を行い、各部の所属長が有給休暇取得状況を把握し、積極的に取得するよう目標を立てて推進し、さらに活動状況を年1回人事へ報告し継続的に取組を行いました。
7. 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。
8. 小学校3年生終了時までの子を養育する労働者等に対して、シフト限定勤務制度を設けています。

### <事業主からのコメント>



亀田製菓グループは、「人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団」を目指しています。

従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活が送れるよう、仕事と生活の双方の調和を実現できる環境づくりを目指し、取り組んでまいります。

# 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. 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. 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 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
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。
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。