

## 日本ハム惣菜株式会社（三条市）

- 代表者 代表取締役 大橋 勲久
- 事業内容 食品製造
- 労働者数 759人（男性428人、女性331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. 正規従業員の年次有給休暇の年間取得日数を1人当たり現状の1.1倍以上とし、ワークライフバランスを推進することを目標とし、基準年度である令和元年度5.9日であったものを、取得状況の把握や管理職を通じた取得しやすい環境整備に取り組んだ結果、1.27倍の7.5日となり、目標を達成しました。
2. 女性の育児休業取得率を80%以上、男性の育児休業取得者を7%以上とすることを目標とし、制度の周知活動や制度利用可能な従業員に対して制度の説明を行った結果、女性100%、男性28%となり目標を達成しました。
3. 女性役職者（主任以上）の人数を現在の1.1倍以上とすることを目標とし、若手社員との面談や勉強会、社内外研修等に取り組んだ結果、基準年度の1.17倍となり、目標を達成しました。
4. 育児短時間勤務を小学校6年生末日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。
5. 所定外労働削減のための措置として、日々の所定外労働時間のデータを監視し労使協定を順守することに取り組みました。

### <事業主からのコメント>



当社グループの企業理念にある従業員が「真の幸せと生き甲斐を求める場」として存在するためには、ワークライフバランスが大切です。生活を充実させることが、仕事への活力となり、従業員のモチベーションアップや生産性の向上へと繋がります。また女性にとっても働きやすく、活躍できる職場づくりを推進し、従業員に働きたいと思ってもらえる会社、次世代へつなげる会社を目指します。

# 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. 計画期間における、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。または計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、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こと（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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こと、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - 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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

<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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

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. 計画期間の終了日の属する事業年度において、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時間未満であり、かつ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のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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. 法およ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。