

愛媛労働局発表
平成23年6月27日

担当	愛媛労働局雇用均等室
	室長 溝田 景子
	室長補佐 平井 千恵子
	電話 089(935)5222

子育てサポート企業として大王製紙株式会社を認定！！

愛媛労働局（局長 田中 敏章）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、大王製紙株式会社（四国中央市）を、育児休業制度等を利用しやすく子育てしやすい職場環境整備に取り組んだ企業として認定しました。

愛媛県内の製造業としては、日本食研ホールディングス株式会社（平成23年4月認定）に続き2社目の認定で、愛媛においては8社目の認定企業となります。

○ 認定企業の取組内容について（資料1）

大王製紙株式会社（四国中央市）

業種：製造業、労働者数：2,983人（うち女性308人）

計画期間：平成20年4月1日～平成23年3月31日（2期目）

- ★ 工場交替勤務者の家庭生活に配慮した休暇制度の導入（勤務シフトの中で、毎月1回は連休が取れるようにし、年1回は5連休の休暇が取れるようにした）
- ★ 出産・育児に関する休暇及び勤務制度の内容とその手続きに関するパンフレットを作成・周知
- ★ 毎週のノー残業デーを実施
毎月残業時間の多い者をリストアップし、各所属長の対応策を労務担当者がヒアリングし、時間外労働削減対策を実行
管理者に対して、労働時間管理に関する説明会を開催
- ★ 社員の配偶者・子どもを対象とした工場見学会の実施
- ★ 計画期間に、男性1人（37日取得）、女性12人（平均約11か月取得）が育児休業を取得

○ 次世代法に基づく認定について（資料2）

次世代法第13条に基づき、事業主は、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に掲げた目標を達成したことなど、一定の基準を満たす場合、申請により都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等につけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。



次世代認定マーク

参考資料

- 1 認定企業の取組内容
- 2 認定基準

～認定企業の取組内容～ 資料番号 1

大王製紙株式会社

所在地：四国中央市

業 種：製造業

労働者数：2, 983人（うち男性2, 675人、女性308人）

〈 行動計画 〉

《計画期間》 平成20年4月1日から平成23年3月31日

《内 容》

- 目 標 1：工場交替勤務者の家庭生活に配慮した休暇制度の導入
- 目 標 2：妊娠中及び出産後の手続き等に関する制度を周知
- 目 標 3：所定外労働時間の削減
- 目 標 4：社員の配偶者・子どもを対象とした工場見学会の実施

〈 行動計画取組状況 〉

- (1) 3日出勤して1日休日というシフト勤務制の工場の勤務者に対し、毎月1回は連休が取れるようにし、更に年1回は5連休の休暇が取れる制度を導入
- (2) 出産・育児に関する休暇及び勤務制度の内容とその手続きに関するパンフレットを作成・周知
- (3) 毎週のノー残業デーを実施
毎月残業時間の多い者をリストアップし、各所属長の対応策を労務担当者がヒアリングし、時間外労働削減対策を実行
管理者に対して、労働時間管理に関する説明会を開催
- (4) 社内文化展の開催期間中に社員の配偶者・子どもを対象とした工場見学会を開催

※参考 計画期間に、男性1人（37日取得）、女性12人（平均約11か月取得）が育児休業を取得

《認定基準》

資料番号 2

- 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者が1人以上いること。
(常時雇用する労働者が300人以下である場合)
計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①から③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすこととなります。
 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。)
 - ② 3歳に達するまでの子(上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能)を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 当該計画期間の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をした者が1名以上いること。
- 6 計画期間内に、女性の育児休業等※取得率が70%以上であること。
(常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合)
計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満である中小企業でも、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70%以上となれば要件を満たすこととなります。
- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①から③までのいずれかを実施していること。
 - 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 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
- 9 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。

※育児休業等とは、育児・介護休業法第2条第1項に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業です。