

新潟太陽誘電 株式会社(上越市)

- 代表者 代表取締役社長 石山 正之
- 事業内容 電子部品の製造
- 労働者数 1, 7 6 8 人 (男性 1,335 人、女性 433 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. 出産・育児に関する現行制度の理解度を高め、効果的な活用、利用率の向上を図るための啓蒙活動を行うことを目標とし、毎月の新入社員受け入れ時に出産・育児に関する法律等の情報提供や、社内の運用、申請方法を周知する時間を設けるなどの取組を行い、目標を達成しました。
2. 男性の育児休業（以下育休）取得を促進し、計画期間内に男性社員の育休利用実績を作ることを目標とし、男性の育休制度の周知や、作成した子育てガイドブックを入社時に配布、説明をすることで、利用しやすい体制を整えた結果、男性の育休取得実績を作ることができ、目標を達成しました。
3. 計画期間内の年次有給休暇（以下有給）消化率 70%以上を維持することを目標とし、部門別有給消化率の算出と情報発信を定期的に行い、半期毎に消化率の低い部門への取得促進活動を継続することにより、有給消化率 70%以上を維持しており、目標を達成しました。
4. 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休等をした男性労働者の割合が 48%となりました。
5. 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 97%となりました。
6. 所定外労働削減のための措置として、毎週水・金曜日をノー残業デーとし、該当日には、社内放送にて周知をしています。
7. 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、私傷病、育児・介護等に使用できる「積立有給休暇制度」を新設しました。

<事業主からのコメント>

TAIYO YUDEN

新潟太陽誘電は、仕事と育児の両立を支援する制度を充実させ、誰もが安心して働ける環境づくりに取り組んできました。
プラチナくるみん認定を励みに、今後も社員一人ひとりのライフステージに寄り添い、働きやすさと成長を両立できる企業を目指します。

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。