

新潟太陽誘電株式会社（上越市）

- 代表者 代表取締役社長 山田 英夫
- 事業内容 電子部品の製造
- 労働者数 1138人（男性943人、女性195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啓蒙活動を行うことを目標とし、子育てガイドブックを作成し毎月の新入社員受入研修時に出産・育児に関する法律等の情報提供を行い、社内の運用、申請方法を周知する時間を設ける取組を行いました。
2. 男性の育児休業取得を促進し、計画期間内に男性社員の育児休業利用実績を作ることを目標とし、男性の育児休業制度の周知を行うなどして、計画期間内に10名の男性育休取得者の実績を作り、目標を達成しました。
また、令和4年10月施行の産後パパ育休に先行し、子の出生後早い時期から育児休業を取得した男性社員もおります。
3. 計画期間内の年次有給休暇消化率70%以上を維持することを目標とし、部門別有給休暇消化率の算出と情報発信を定期的に行い、計画期間内の平均値は73.7%で目標を達成しました。
4. 行動計画期間内に出産及び育児休業を取得した女性労働者の割合は102%となりました。
5. 育児のための勤務時間短縮措置を小学校3年生まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. 健康障害の防止及び精神的健康の保持増進を目的に、毎週水曜日と金曜日にノ一残業デーを実施しました。

<事業主からのコメント>

TAIYO YUDEN
新潟太陽誘電株式会社

最先端の電子デバイスメーカーとして会社が急成長するとともに、有給休暇の取得促進や育児時短制度等の子育て支援制度の充実に取り組み、従業員が働きやすい環境を整えてきました。男女問わず、育児に関する制度を活用するためには、上司、同僚、部下の協力が不可欠です。そのためにも、普段からのコミュニケーションや仕事への取組み（高度化や効率化の推進）を通じて、自ら子育てに向けた環境を醸成していくことも重要と言えます。

これからも「技術は、人から。上越から、世界へ。」というキャッチコピーの通り、人材を大切にし、共に成長できる企業を目指してまいります。

令和4年3月末まで
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7%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15%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。（平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が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、①～③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、男性の育児休業等取得率7%以上。（平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること）
 - 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。
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又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. 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。