

旭カーボン株式会社

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

平成17年4月より、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が施行されました。

この法律に基づき、事業主は、労働者が仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するため「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ることとされています（労働者が100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成する等、一定の要件を満たす場合は、申請により「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定を受けることができます。

このたび、新潟労働局（局長 大崎眞一郎）は、旭カーボン株式会社を新潟県内では20社（26件）目に認定しました。

引き続き新潟労働局では、各企業等の次世代育成支援対策の取組を支援していきます。

次世代認定マーク「くるみん」





旭カーボン株式会社（新潟市東区）

業 種 製造業
労働者数 188人

<計画期間>

平成23年2月1日～平成26年1月31日

<取組内容>

- ① 育児休業中の社内情報提供、掲示板を利用した育児休業制度の周知と取得の呼びかけ、出生届時の男性従業員に対する育児休業、看護休暇の取得促進等、制度を取得しやすい環境整備をしたことにより、計画期間内に男性1名が育児休業を取得し、女性の育児休業取得率は100%であった。
- ② 育児休業は、原則として子が1歳6か月に達する（特別の事情がある場合には、子が2歳に達する）までを限度として、2回（やむを得ない事情がある場合にはそれ以上の回数も認める。）まで取得することができる。
- ③ 育児のための短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限及び深夜業の免除は、中学校入学前までの子を養育する従業員を対象としている。
- ④ 子の看護休暇は、中学校入学前までの子を養育する従業員が、1年間に子1人につき10日を限度として半日単位で取得することができる。
- ⑤ 計画期間中に、出産・育児・看護・介護を理由に退職した従業員を対象とする再入社制度を導入した。
- ⑥ ノー残業デーの実施、年次有給休暇の取得促進により、計画期間終了までに、1人当たりの年平均所定外労働時間を2008年実績以下とする目標を達成した。
- ⑦ 計画期間中に、インターンシップ・工場見学の受入れ、出張授業、墨汁寄付による地域の学校支援を行った。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度とは・・・

次世代育成支援対策推進法が平成 15 年 7 月に成立（平成 17 年 4 月全面施行）し、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的に、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって次世代育成支援対策に取り組むこととされました。

この法律に基づき、企業は仕事と子育ての両立支援やワーク・ライフ・バランスなど次世代育成支援に取り組むための一般事業主行動計画を策定、実施することとされています（従業員 101 人以上の企業は、策定・届出、公表・周知が義務とされ、100 人以下の企業は努力義務とされています）。

行動計画に掲げる目標を達成し、認定基準を満たす場合には申請により厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定し、認定マーク（愛称「くるみん」）を交付しています。

認定を受けた企業は、認定マークを商品や求人広告に表示することができます。



次世代認定マーク（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、行動計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 平成 21 年 4 月 1 日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員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。
- 7 3 歳から小学校就学前の子供を育てる従業員について、「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 所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び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のうちいずれかを実施していること。
- 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。