



# かごしま 子育て応援企業を 紹介します♪



登録番号	98
登録日	平成23年6月1日

名称	日之出紙器工業株式会社
代表者職名・氏名	代表取締役社長 守田 豊彦
所在地	〒899-2513 日置市伊集院町麦生田2158番地
電話番号	099-273-9100
ホームページアドレス	<a href="http://www.hinode-shiki.co.jp/">http://www.hinode-shiki.co.jp/</a>
業種	製造業
業務概要	段ボールケース、段ボールシートの製造・販売 化粧箱の製造販売
行動計画期間	令和6年4月1日 ~ 令和8年9月30日
行動計画の 主な内容	<p>○課題</p> <p>(1)女性管理職の登用推進 (2)有給休暇取得推進 (3)男性の育児休業の取得推進 (4)全社員を対象とするノー残業デーの推進</p> <p><b>次世代育成支援対策推進法に基づく目標と取組内容の実施時期</b></p> <p>目標1) 独自の育児休業制度の利用を推進し、男性の育児休業取得率 80%を目指す。</p> <p>〈取組内容〉 独自の育児休業制度(出生時育児休業期間と育児休業期間においてそれぞれ最初の育児休業を開始した日から継続7日間(暦日)は賃金を控除しない)の利用を推進することで、2023年度は53.8%(2023年3月末時点)であった男性の育児休業取得率を80%以上まで上昇させ、女性(取得率100%)との差異をなくしていくことで、男女とも平等に活躍できる職場環境を実現する。</p> <p>〈実施時期〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年4月~ 管理職への研修を実施し、取得率アップへの理解を深め業務改善に取り組む</li> <li>・2025年4月~ 多能工化を含めた社員向けの研修を実施し、業務効率アップを推進する</li> <li>・2026年4月~ 全工場を対象者への説明内容の均一化を徹底し、全社員の平等性を確保する。</li> </ul> <p>目標2) 全工場においてノー残業デーの実施日数を3日以上増加させる。</p> <p>〈取組内容〉 以前は鹿児島工場のみでノー残業デーを実施していたが、2023年度は行動計画に沿ってすべての工場にノー残業デーを設定し、鹿児島工場14日、他5工場では10日実施することができた。本計画期間では、さらに実施日数を各工場3日以上増加させ、働きやすい職場環境づくりに資することを目標とする。</p>

	<p>〈実施時期〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年4月～ 各工場ごとに、実施日数を3日以上増加できるよう計画立案を行う。</li> <li>・2025年1月～ 鹿児島工場は17日以上、他工場は13日以上実施する。</li> <li>・2026年4月～ 結果を分析して問題点を洗い出し、改善策を立案する。</li> </ul> <p><b>女性活躍推進法に基づく目標と取組内容の実施時期</b></p> <p>目標1) 2026年9月30日までに女性の係長職・主任職を新たに全社で5名以上登用し、女性管理職登用を推進することで、男女とも平等に活躍できる職場環境を実現する。</p> <p>〈取組内容〉</p> <p>2024年度から女性管理職が初めて登用されることとなり、管理職全体に対する女性管理職の割合が0%から5.6%に上昇した。今後も男女ともに平等に活躍できる職場環境を実現するため、2024年度初め時点で6名である女性係長職・主任職を計画期間内に新たに全社で5名以上登用し、継続して女性管理職の登用を推進していく。</p> <p>〈実施時期〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年4月～ 女性社員向けの研修を実施し、キャリアアップへの意識を醸成させる</li> <li>・2025年4月～ 面談にてヒヤリングを行い、候補者を選定する</li> <li>・2026年4月～ 女性係長職・主任職の登用と同時に、管理職登用を検討する。</li> </ul> <p>目標2) 有給休暇取得日数を年間1人6日以上とし、周知徹底する。</p> <p>〈取組内容〉</p> <p>前回の目標のうち「平均取得日数8日以上」は達成できたが、個人ごとの取得日数に差があるため、全員が6日以上取得するよう徹底する。</p> <p>〈実施時期〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年4月～ 「年間1人6日以上取得」の目標を周知徹底する</li> <li>・2025年4月～ 取得状況を部署ごとに分析し、業務改善を図る</li> <li>・2026年4月～ 取得日数が少ない社員への声かけ、面談を実施する</li> </ul>
<p><b>こんな両立支援に取り組んでいます</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■育児休業制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>○休業期間の延長</li> <li>○勤務時間の短縮等</li> <li>○育児のための深夜業の制限等</li> <li>○所定外労働の免除および時間外労働の制限</li> </ul> </li> <li>■介護休業制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務時間の短縮等</li> <li>○介護のための深夜業の制限等</li> <li>○時間外労働の制限</li> </ul> </li> <li>■子の看護休暇</li> <li>■子女出生休暇</li> <li>■介護休暇</li> <li>■有給休暇の取得推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○有給休暇取得日数を年間1人5日以上</li> </ul> </li> <li>■男女ともに、育児休業の取得 <ul style="list-style-type: none"> <li>○女性1年、男性1週間を目標</li> </ul> </li> </ul>