

各 位

子育てサポート企業「くるみん」認定取得のお知らせ



この度当社は、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定を2024年2月2日付けで取得いたしました。

「くるみん」認定は、企業の雇用環境整備の取り組みに関する厚生労働省の認定制度で、一定の基準を満たした適切な行動計画を策定・実施し、次世代育成支援対策推進法（企業や国、地方公共団体に次代の社会を担う子供を健全に育成支援する計画の策定を求めた法律）に基づき、一般事業主行動計画の目標を達成して一定基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定するものです。

「くるみん」認定のプロジェクトに尽力していただいた、当社ビジネスマネジメント部人事労務課のお二方にインタビューを行いました。ぜひご覧ください。



写真左より、佐藤愛加さん、飯島有騎部長

以上

インタビュアー:渡辺未来(以下、「渡辺」)

インタビューイ:ビジネスマネジメント部人事労務課 飯島有騎部長(以下、「飯島」)、佐藤愛加さん(以下、「佐藤」)

渡辺:お二人の頑張りのおかげで「くるみん」を取得されたということで、おめでとうございます。

飯島、佐藤:ありがとうございます。

渡辺:今回なぜ「くるみん」を取得しようと思ったのか、背景等をお伺いしてもよろしいですか？

飯島:実は当社の育休制度や時短勤務などの体制は、元々手厚く整えていて、大きな規程変更等をしなくても射程距離だったんです。それなら会社としてきちんと雇用環境整備の取り組みをしていることをひとつの形としてアピールできたらなと思ったことがきっかけです。あと子育ても仕事も両立支援していくことで、子育ても仕事もお互いを邪魔しない働きやすい環境を提供できると思ったので取得することを決めました。



渡辺:プロジェクトの中で印象に残ったエピソードはありますか？

佐藤:「くるみん」申請時に労働局の担当者の方から「そこまで手厚くされているんですね！」とすごく評価していただいたので、とても嬉しかったです。

渡辺:どんなことが評価されたと思いますか？

佐藤:例えば、時短勤務。通常「くるみん」申請のための基準であれば、子育てのための時短勤務はお子さんが小学校就学前まで可能なんですけど、当社の場合はその方のライフスタイルや家庭環境に合わせて部署内や課の上長承認さえあれば制限なく誰でも取れるようになっています。なので、小学生のお子さんがいらっしゃる方で、お子さんの習い事の送迎のために早く帰りたいという理由で時短勤務をされている方もいます。

飯島:あと、子の看護休暇というのがありますが、小学校に上がるまでの間、お子さんの看護を理由に年間5日間無給の休暇が取れる制度があるんですが、当社の場合は子の看護休暇は有給にしているんです。さらに独自に「ワイド子の看護休暇」という制度を作って、小学校3年生まではOKにしています。(小学校に上がってからは無給休暇)休暇の申請理由も病院の診断書を提出せずとも、幅広く受けるようにしています。なので、「くるみん」認定の基準よりもかなり手厚く用意していると思います。

渡辺:今回「くるみん」認定を取得したことによる今後の展望はありますか？

佐藤:まずは会社として子育てをサポートする制度があるということをおみなさんに知っていただきたいです。例えば男性の育児制度って、まだ知らない方が実はたくさんいらっしゃるんじゃないかと思っています。ある部署では上長が率先して男性の育児休業を取得したことで、部署全体で制度が認知されてたくさんの方が制度を利用してくれました。今回「くるみん」認定を取得したことで、まずは全従業員に当社の制度を認知してもらって、子育てと仕事の両立についてのお悩みが少しでも軽減されればと思います。

飯島:僕としてはまず従業員の皆さんに誇りに思ってもらえたら嬉しいです。「くるみん」などのこういった認定をしっかりと取得できるポジティブな会社なんだなと少しでも感じてほしいと思います。さらには採用や事業拡大など、企業価値向上や社会問題となっている少子化に会社として貢献できることは非常に意味があると思っています。今後は、もっと当社の制度を従業員のおみなさんに利用していただいて、「プラチナくるみん」認定の取得も視野に入れていきたいと思っています。

渡辺:最後に従業員の方にメッセージがありましたらどうぞ！

飯島・佐藤:現在結婚されている方やお子さんがいる方だけでなく、今後予定がある方や将来的に考えている方もぜひお気軽に人事労務課までご相談ください！

渡辺:ありがとうございました。