

むつ市では初！ 株式会社東京堂を「子育てサポート企業」として認定

このたび、青森労働局は次世代育成支援対策推進法に基づき、令和元年8月29日に株式会社東京堂を「くるみん認定」しました。

令和元年10月4日に、認定通知書交付式を開催し、青森労働局長から認定通知書を交付しました。これにより、青森県内では、くるみん認定企業が25社となりました。



認定通知書交付式の様子

【主な取組内容】

○孫の看護休暇制度

・ 中学校卒業前の孫がいる全ての従業員は、年に5日、孫の育児や世話、予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得できるようにした。

○みんなで思いやり・配慮ルール

・ 出産や子育て、介護等で会社で定めている時間に勤務しにくい事情があっても、勤務時間の柔軟な取扱いにより、働き続けることのできる環境を整備するルールを策定。

(例) 子どもの小学校入学時の下校時間に合わせた早期退社、一時退社

○1時間単位の年次有給休暇制度

・ 1時間単位で年次有給休暇が取れると働きやすいとの従業員の声により、1時間単位で取得できるようにした。

○柔軟に勤務できるように100通り以上のシフトを作成

仕事と家庭を分けて考えるのではなく、境界線を設けずインテグレートさせ、それぞれの生き方を充実させられる働き方として、1時間単位で取得可能な有給休暇や、100通り以上のシフト体制に加え、子育て・介護の応援として「みんなで思いやり・配慮ルール」をつくり、柔軟な働き方のできる職場づくりに取り組んでいます。

多様な働き方を実現することで、仕事と私生活の充実感から質が高まり、生産性が上向き、企業の成長へつなげる効果を期待できます。

【企業の声】

全ての従業員が活躍できる職場を目指して取り組んでいます。



次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業等が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。

▶企業が取り組むこと

この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100人以下の企業は努力義務)

▶くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

計画に定めた目標を達成したことや、育児休業取得率が一定以上であること、などの一定の基準を満たした企業は、必要書類を添えて申請することにより、「くるみん認定」を受けることができます。さらに、くるみん認定企業がより高い水準の取組を行い、一定の基準を満たすと、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

▶認定を受けると

子育てサポート企業として、「くるみんマーク」や「プラチナくるみんマーク」を商品、広告、求人票等に付け、子育てサポート企業であることをPRすることができ、企業イメージの向上や優秀な人材の採用、定着が期待できます。また、各府省等が行う公共調達で加点点評価を受けられたり、県内金融機関の低利融資が利用できたり、ハローワークが行う企業説明会の参加企業選定で優遇を受けられたりします。

くるみん認定企業懇談会

令和元年 10月4日

▶みんなで思いやり・配慮ルール

▶仕事と家庭を切り離さない

青森労働局長 今日、遠方からお越しいただきありがとうございます。むつ市初のくるみん認定ということで、これから私どもも様々な形で広報していきたいと考えています。

まず、くるみん認定を目指したきっかけ等ありましたら、教えていただければと思います。



(株)東京堂 わが社は、10年以上前より従業員の8割が女性です。子育て中の女性も多くおりまして、その女性たちが子育てをしながら仕事を続けられる職場、活躍できる職場を目指して、まずは、子育てしながら働きやすい環境を作らなければならないと考え取組み始めました。



そのスタートとして、自社独自の「みんなで思いやり・配慮ルール」という就業規則を上回るようなルールを策定しました。例えば、子どもを保育所に預けていて「保育所からの電話で熱が出ましたのでお子さんを迎えに来てください」という時には「いいよ、行っておいで」

と外出や早退に即対応や、「介護が必要な親御さんがいて、朝ちょっと出社時間に間に合わないのだけど」という時には、「(デイサービス等に)送り出してから来てください」等の対応を行います。その他、お子さんが小学校入学時は帰宅時間が早いです。お帰りを迎えてくれる人が誰かいれば良いのですが、いない時等は子どもの帰る時間に合わせ一度帰宅し、子どもを迎えられるように、まわりの従業員が互いにフォローしあう等臨機応変な対応で、会社ぐるみで子どもを育てられるように、というところから取組をスタートしました。

そのような取組をしている中、思いやりを配慮する側の従業員も(仕事と子育てに)理解し始めましたし、今もそうですが、夏休みの際等は、職場で子どもが遊んでいたりと、親の机の横と一緒に仕事をしていたりして、安心して働ける職場であり、仕事と家庭を切り離

さない、仕事も家庭もインテグレートさせ双方の充実を目指して今取り組んでいます。

▶孫の看護休暇

青森労働局長 孫の看護休暇制度を設けられたということですが、きっかけ等ありましたら、お聞かせください。

(株)東京堂 くるみんマークは、働いている女性の後押しをしてくれるものであり取得したいと思っていました。しかし、わが社には若い男性が少なく、育児中の男性対象者がいませんでした。そんな中、お孫さんのいる従業員に注目し、「若い人達の応援と自分の成長」という意味で、孫ができたなら孫の為に時間とお金を使い、育児に協力できるよう孫の看護休暇を設けました。

青森労働局長 男性の年齢層は高いのですか。

(株)東京堂 男性の平均年齢は43歳です。

青森労働局長 孫の看護休暇を取得された方はいらっしゃいますか。取得された方がいたら、反応はいかがでしたか。

(株)東京堂 1名おります。「孫のために使わせてもらいます」と、職場の理解もあり取りやすかったと話していました。

▶テレワーク

青森労働局長 私どもで今、働き方改革を進めておりまして、多様な働き方、女性も、若者も、高齢者も、働きやすい職場づくりを進めているところです。その関係でも、東京堂様には先進的な取組をしていただいていると思います。

(株)東京堂 様々な働き方や資格取得など、働きやすい職場、スキルアップができる環境づくりを進めてまいりました。そのような取組みが経済産業省より評価され、今年の3月にダイバーシティ100選¹にも選んでいただきました。多様な働き方、一人ひとりのライフステージに寄り添えるような働き方を今後も取り組んでいきたいと思っています。



¹ 平成24年度から経済産業省で実施している、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰するもの。

今、育児休業をしている従業員も1名おりますし、来年1月には2名産休後育児休業に入る予定もあり、在宅勤務のできるテレワークの導入を今後進めていくところです。

青森労働局長 青森には（冬場の雪があるので）テレワークが非常になじむのではないかと考えております。

（株）東京堂 そう思います。雪が降りますので。雪が生活の一部であり、そういう点では時間の使い方を考えた時に、今後テレワークは必然になるのではないかと思います。

青森労働局長 小売業だとテレワークが難しい部分もあるかと思いますが、いかがですか。

（株）東京堂 通勤時間、この辺りは電車ではなく車で通勤します。そうすると、普段は30分位の通勤時間でも、雪が降ると倍くらいかかります。

また、子育て支援を進める中で、子どもが熱を出した際に自宅でも働けるように、そばで子どもを看護しながら働けるというのは、時間の使い方として必要だと考えます。

遅くても、次の春からテレワークを導入しようと計画しています。今、社内ルールを検討しており、もう間もなく着手するところです。

青森労働局長 ぜひ、いい事例がございましたら教えていただきたいと思います。

▶働きやすい職場づくり

▶自分のために時間を使う

雇用環境・均等室長 青森は若い人が外に出て行ってしまうという課題もありますので、孫の看護休暇制度等は、若い人たちが育児をしながら、働きやすい環境を作るという面でも意味のある取組だと思います。

今後、何か考えていらっしゃる取組はありますか。

（株）東京堂 「みんなで思いやり・配慮ルール」を定め、ルールを使いやすくなってきましたが、子どもを育てる上で、まだ、互いに気を遣ったり、遠慮があったりします。

従業員と話をしながら、どうしたら気を遣わずに働けるのか、というところで、昨年から1時間単位の年次有給休暇であったり、「どんなシフトがいいですか」「どんな時間帯の働き方があればいいですか」と100通り以上のシフトを作ったりしています。



1時間単位の年次有給休暇は、年次有給休暇の取得促進の面もありますが、1時間だけちょっと職場を離れ子どもを塾に通わせたり、男性は美容室に行き散髪したり、習い事に時間を使ったり、自分のために勉強し直したいという人は青森の大学に通ったり等、私生活を充実させる時間として使っているようです。

今後、さらに従業員が、時間の有効活用ができるように、どんどん従業員の意見を聞く場を設けていきたいと思います。