

認定企業の取組

「くるみん」認定マーク



トヨタカローラ新茨城株式会社

- ◆本社所在地 水戸市 ◆業種 自動車販売 小売・卸売業
- ◆労働者数 346人（男性290人/女性56人）

（令和4年3月30日現在）

■くるみん認定に係る取組状況

（1）行動計画の期間、目標及び取組について

①計画期間 平成30年4月1日から令和3年3月31日

②目標及び結果

【目標1】妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

（結果）厚生労働省の資料を基に、ヒアリングシート及び各手続きに必要な書類等を社内用にとりまとめたパンフレット作成し、対象者に配布するとともに個別面談を行った。また、管理者向けの資料（厚生労働省の資料）を社内イントラネットへ掲載し、全店舗へ発信した。

店舗スタッフの意見の吸い上げを目的に「Googleフォーム」で、仕事と生活の調和について・子育て環境について等のアンケートを実施した。回答データを基に、管理者向けの定例会議の場で、本部役員より休暇取得や労務管理等について、理解を促す説明を行った。

【目標2】小学生を対象とした整備士体験イベントや、中学生の就業体験など、次世代を支援する取組を行う

（結果）車の魅力や安全性を体験するための場として「キッズ整備体験」を3日間、県内トヨタグループ各メンバーが運営する2016年から続くイベント「WAKU DOKIキッズフェス！」を2日間、2か所で開催した。

※中学校からの職場体験依頼はなし。

【目標3】平成33年3月までの店舗改装や店舗新築の際、おむつ交換台の設置や授乳コーナーの設置等、子育てバリアフリー化を推進する

（結果）店舗改築工事時に授乳室・おむつ交換台・ベビーキーパーを設置した。設計段階より、女性社員の意見を多く取り入れ、お客様からは「以前よりもきれいで快適なお店になった」とお褒めの言葉をいただいた。また、おむつを交換するスペースすらなかった店舗では店長自らが授乳室を作成し、お客様との話題にもなり、より地域の方々に寄り添ったお店となった。

(2) 認定基準（くるみん認定基準）に係る取組状況

①計画期間内の育児休業取得率

i) 男性（認定基準：男性労働者のうち、育児休業を取得した者の割合が7%以上）

7.6%

ii) 女性（認定基準：女性労働者の育児休業等取得率75%）

※計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が75%未満のため、中小企業の特例により、契約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時に75%以上であれば可。）

100.0%

②労働時間等働き方

i) 法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満

ii) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者はいない

③法を上回る短時間勤務制度等

i) 短時間勤務制度

社員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は、申し出ることにより所定労働時間を午前9時半から午後4時半まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。（1歳に満たない子を育てる女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

■認定を受けてのコメント

弊社では、『社員が安心して働ける環境はお客様の喜びにつながる』という経営理念のもと、子育て世代に対してはこれまで、出産一時金や、配偶者・子供手当の充実、時短勤務も小学校入学まで、と法を上回る制度を策定し、また近年では男性社員の育児休暇取得に取り組んで参りました。その結果がこうして認定取得として形に表れたことに深謝申し上げます。今回の認定を追い風に、引き続き、子育て世代だけでなく、全社員が安心して働ける環境を整えていくことに会社をあげて取り組んで参ります。

■認定通知書交付式の様子



令和4年7月14日に茨城労働局にて認定通知書交付式が実施されました！

茨城労働局長（左）から認定通知書を交付されるトヨタカローラ新茨城株式会社 佐藤代表取締役社長（右）

～認定通知書交付後の記念撮影～

茨城労働局長（左）

トヨタカローラ新茨城株式会社

佐藤代表取締役社長

管理本部総務グループ深沢次長（中央）

管理本部秘書室二瓶係長

管理本部総務グループ小室氏

雇用環境・均等室長（右）

