

くるみん認定通知書交付式を開催しました

(株式会社 エレテック 様)



株式会社 エレテック 様

熊本労働局（局長 金成真一）は、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と家庭の両立支援の取組が優秀な法人として、株式会社 エレテックをくるみん認定し、令和6年8月26日にくるみん認定交付式を開催しました。

株式会社 エレテック 代表取締役会長 永野廣勝 様が出席され、労働局長から認定通知書を交付しました。

令和6年度第3号のくるみん認定となり県内34社目の認定企業（法人）となりました。



金成労働局長（右）から認定通知書の交付を受けられる（株）エレテック永野会長 様



左から （株）エレテック松田総務部長、永野会長、金成労働局長

Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。
(育児休業を取得された男性社員の感想や両立支援にあたっての上司、同僚の声などをご回答いただければと思います。)

A (育児休業を取得した男性社員の感想)

「仕事面では、関わっている業務に支障をきたさないよう、早めに上司に相談し業務引き継ぎを行い、育児休業取得に協力して頂きました。出産後、妻が心身共に一番大変な時期に、私が自宅で育児に専念することで、妻と相談をしながらの育児ができ、妻の負担を和らげることができました。約2か月間の育児休業を経てあらためて育児の大変さを身を持って痛感しました。」

(上司・同僚の声)

「現場は、他の社員でカバーをしようことで特に問題なく進めることができました。当社には、今から子育てをする若い社員が多くいます。その若手社員達が、両立支援の制度を知り実際に育児休業を取得していくことで、より働き易い、より良い職場環境に繋がるものと思います。育児休業で長期の休みを取ることに、みんながお互い様との認識を持ち協力し合うことで、希望者が遠慮なく休みが取れるようになればいいと思います。」

Q2 行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。

A 行動計画では年次有給休暇取得率の向上を目指しましたが、社員の意識は随分高まってきたように思います。

あらかじめ予定表に休暇希望日を入れておけばお互いに協力しカバーしあうのが当たり前という社風になりつつあると思います。

又、ここ2年間で育児休業を男性2名が取得しましたが、後に続く若手社員達も気兼ねなく育児休業が取れるようになっていくのではないかと思います。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

A 当社には、今から子育てをしていく若い社員が多く在籍しています。

全社員に育児休業の実例を紹介し、両立支援の制度を周知し、実際に育児休業を取得していくことが、より働き易い、より良い職場環境を作り上げることに繋がると思います。それは当社の経営理念でもある

『社員とその家族の幸せを求める』

ということにも合致します。次代の社会を担う子供を健やかに育てられる環境の整備に向け今後も従業員の声に耳を傾け、会社として社内制度の充実・周知・個別相談対応等、可能な限りの支援に取り組んでまいります。