

株式会社アイデアス

3回目！「くるみん」認定を取得！

計画期間中の取組の概要

- ・計画期間：令和4年4月1日～令和7年3月31日
- ・業種：機械設計（その他専門サービス業）
- ・常時雇用する労働者数：男性86人、女性30人、計116人（令和7年6月現在）
- ・育児休業取得率：男性40%、女性83%

<計画目標>

- ① **男性従業員の中・長期の育児休業の取得を促進する。**
実際に育児休業を取得した男性従業員に子育て記を作成してもらい、社内報の中で紹介して男性育休の取得促進を図った。
- ② **育児、若しくは子供の看護が必要になった従業員が、所定労働時間に対し柔軟に対応が出来る制度の取得を促進する。**
新しく導入した時間単位年休について、仕事と家庭の両立にも活用するようにと改めて周知を行い、休暇の有効活用を促した。

「くるみんプラス」認定に向けた取組のきっかけ

先ず当社は今回で3度目の認定となります。いずれも種類は「くるみん」になりますが、2009年、2012年、そして2025年になります。正直申しまして、2度目となる2012年の認定を受けて以降は、更なる認定を意識していませんでした。

ランクアップとなる「プラチナくるみん」は認定基準が高いので尚の事。但し、認定を受ける考えが無いとは言え、仕事と子育ての両立への取り組みを疎かにしていた訳ではありません。一般事業主行動計画で策定した内容を、子育て世代の従業員を雇用する企業として当たり前の様に継続して実施していました。

そうした月日が経過した昨年の頃だったでしょうか、当社の行動計画が「くるみん」の認定基準と比較してどう評価されるのかを知りたいと思い申請をしました。

認定マークの活用方法

自社のホームページや会社案内、及びハローワークの求人票への掲載で活用します。

これから認定を目指す企業へのエール

認定を受けるには、複数の基準を満たす必要があります。その全ての条件を同時期に満たす事は、従業員の雇用状況や業務の繁忙期等、事業の状態によって難しい場合もあると思います。

また、両立支援に向けた社内規則の改正や社内の風土づくりには労使の協力が必須です。

この事から、先ずは使用者に会社として両立支援に向けた積極的な取り組みを長期的に行うといった方針を決めてもらい、事務方はその方針に基づき取り組みを継続して（地道に）実施する事が必要だと思います。そうすれば会社にとって、無理なく自然と認定を受ける事が出来ると思います。

両立支援は少子化対策でもあり労働力不足への対策でもあります。

我が国の将来の為に、未来の子供達の為に、共に両立支援を推進していきましょう。

令和7年10月23日（木）に、
認定通知書交付式を行いました！

