

くるみん認定企業取組事例集

- 育児休業取得促進のために、いい方法はないか？
- 残業削減のために、何をしたらいいだろうか？
- 職員の定着のために、できることはないか？



青森県内の「くるみん認定企業」の取組事例をご紹介します！

■育児休業等に関する取組

制度周知

育児休業に関する部分等の会社規程を抜粋し、わかりやすくまとめたものを掲示し、持ち帰り用に小さな冊子も作成。

制度周知

「たまにパパより、いつもパパ」というキャッチコピーを入れた育児休業取得促進のためのチラシを作成。

制度周知

漏れなく育児休業の説明ができるように、「育児休業対象者への説明確認票」を作成し、配偶者が出産予定の男性職員に、確実に育児休業を説明。

トップコミットメント

社長から、「仕事と子育ての両立を支援する」という、会社の方針を職員に伝達。

制度の弾力化

看護休暇を1時間単位で取得できるようにし、さらに有給化。

計画的な人員確保

育児休業取得者を見込んで、年度の採用計画を策定し、計画的に人材を確保。

多能化

作業分担を行い、担当者1人しかできない仕事が減少。生産性も向上し、働きやすい職場に。

■年次有給休暇取得促進、残業削減の取組

年休取得促進

休みづらさの解消に向け、年次有給休暇は使途を問わず自由に取得できることを周知。

年休取得促進

連続して休みを取りやすいように、年次有給休暇3日連続取得を制度化。

業務計画の策定

就業時間内に業務をこなせるよう、作業時間を把握して、業務計画を策定。

業務調整

突発的業務がある場合は、事前に部署長に申請し、就業時間内に業務をこなせるように、業務を調整。

記録の効率化

記録の効率化のため、記録用紙の書式を記入式から、選択式に変更。

ノー残業デー

ノー残業デーを設定し、定時で帰る意識付け。

■職員の定着に関する取組

新規採用職員の育成

新規採用職員の育成体制（チューター制度の実施、育成担当者に対する研修等）を構築し、離職を防止。

資格取得支援

費用補助等の資格取得支援を行い、取得資格に応じ、手当を支給。キャリアアップ、そしてモチベーションの向上に。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、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た企業のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業は、「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、一定の要件を満たすと、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

■認定のメリット

- ・「くるみんマーク」「プラチナくるみんマーク」を商品や求人票等に付け、子育てサポート企業であることをPR
- ・各府省等の公共調達での加点評価
- ・県内金融機関の低利融資
- ・「労働局ニュース」の提供
- ・ハローワークで開催する企業説明会の参加企業選定での優遇
- 等

