

子育てサポート企業として「次世代育成支援対策推進法」に基づく
「プラチナくるみん」の認定を取得

アイフル株式会社（代表取締役：福田吉孝）は、このたび、厚生労働大臣から「次世代育成支援対策推進法」に基づく子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けましたのでお知らせいたします。



◆「くるみん」・「プラチナくるみん」認定とは

従業員の仕事と子育ての両立に向けた支援に取り組む企業が行動計画を策定し、その行動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場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定(くるみん認定)を受けることができます。

くるみん認定企業のうち、両立支援制度の導入や利用が進み、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート」企業として特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

当社は、2009年に「くるみん」認定を取得しておりましたが、そこから更に、男性社員の育児休業の取得促進、育児休業者の職場復帰への支援など、従業員の仕事と子育ての両立に向けた支援に積極的に取り組んでおり、このたび、その実績が評価され「プラチナくるみん」の認定を受けるものです。

当社におきましては、今後も引き続き、仕事と子育ての両立支援をはじめとする、社員全員が働きやすい制度・環境を整備し、全ての社員がその能力を十分に発揮できる職場づくりに努めてまいります。

(参考)

◆主な取り組み内容（行動期間：2016年7月1日～2019年3月31日）

| 目標 | 主な取り組み |
|---------------------------------------|---|
| 女性社員だけでなく男性社員の育児休業取得促進を図る措置や職場復帰支援を行う | <ul style="list-style-type: none">・社独自に作成した妊娠・出産・育児応援ハンドブックの配布や育児・介護休業法の改正ポイントの案内、育休等のよくある質問に対する解説を社内掲示板に掲載。・育児休業者を対象に月1回「アイフルからのお知らせ」を郵送し職場の情報を提供。 <p>(成果)</p> <ul style="list-style-type: none">・計画期間内の男性社員の育児休業取得者3名を達成 |
| 年次有給休暇の取得を促進し、全社平均70%以上とする | <ul style="list-style-type: none">・プレミアムフライデーを活用した有給休暇の取得や「プラスワン休暇」、「ブロンズウィーク休暇」などの推奨により、有給休暇の取得を促進。 <p>(成果)</p> <ul style="list-style-type: none">・全社平均で取得率72%を達成 |
| 所定労働時間を削減し、全社月平均1,200分(20時間)未満とする | <ul style="list-style-type: none">・「残業管理ルール」や会議等に関するルールを定めた「仕事の質(生産性)向上に向けた取り組み指針」を制定し、社内掲示板を利用して全社員に周知。 <p>(成果)</p> <ul style="list-style-type: none">・全社月平均で残業時間1,102分(18.4時間)を達成 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none">・男性の(配偶者)出産休暇(2日間)の取得率は75%の実績。・育児短時間勤務、時間外労働の制限、深夜業の制限制度は子が小学校3年生まで取得可能。・ベビーシッター補助手当制度を導入。 |

京都労働局プレスリリース URL：<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/content/contents/000533134.pdf>

| |
|--|
| 問い合わせ先 アイフル株式会社 財務部 IR 広報課 03-4503-6050 |
|--|

以上