

育エールカンパニー 認定基準 申請（例）

(A) こどもや親にやさしい働き方の取組分野					
①	出産、子育てに関する部分での、法定を上回る就業制度を導入している (例：産前産後休暇、妊婦検診休暇、こどもの看護休暇等)	育児・介護休業制度、子の看護・介護休暇、所定外労働・時間外勤務・深夜勤務制限、所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業等に関するハラスメント等の防止措置ならびにそれらに関連する事項について定めた規則を制定し、社内周知している。	妊娠休業(産前・産後休業)、育児休業制度、出生時育児休業(産後/育児)、子の看護等休暇、不妊治療休暇の制度の導入と実施運営	子が満2歳まで育児取得可(条件無)。小学校3年度末まで取得可能な育児短時間制度。	産前産後休暇(産前8週、産後8週※多胎児の場合は産前産後とも14週間) 時間短縮型かフルタイム勤務型を選択可能
②	子育てしやすい就業制度がある (例：育児短時間勤務制度、フレックスタイム制度や時差出勤制度の導入等)	規則に所定外労働・時間外勤務・深夜勤務の制限、所定労働時間の短縮措置などがあり、また、申出により勤務時間のシフトを実施している。	上記の制度とは別に、一般的に時差出勤・年休・半休や事技員はフレックス制度退職など子育て以外の理由でも活用している	育児短時間勤務制度あり。	小学校3年度末まで取得可能な育児短時間制度。フレックス制度の導入。 時間短縮型かフルタイム勤務型を選択可能 勤務時間帯はいずれも原則19:00まで 一日の短縮時間は1, 2, 3時間を選択可能
③	ノー残業デーなどを設定し、所定外労働時間の削減を図っている	所定労働時間を7時間45分としていることに加え、原則として全日残業禁止としており総労働時間の削減に努めている。	各部、各室長単位で曜日を決めて定時デーとし、労働時間(残業時間)の低減と体の健康管理の為の活動を図っている	週に2日、「定時の日」を設定し、時間外労働の削減を図っている。	毎週水曜日ノー残業デー設定(管理部門・技術部門)。
④	従業員が育児休業を取得しやすい具体的な取組を行っている (例、育休代替のための従業員の確保等)	規則を制定し、周知するとともに相談窓口を設け、育児休業の取得を推奨している。	G内欠員が予測された場合は、人員補充の為の派遣社員を期間限定で入れる制度がある	育休者の代替のために派遣社員の確保を行っている。 育児・介護休業の取得に関する相談窓口の設置。	相談窓口があり、従業員が相談しやすい環境を整えている。シフト、人時補充を調整。 相談窓口→店舗は人事教育マネージャー、人事総務課長
⑤	過去3年間に1か月を超えた男性の育児休業の実績がある	各工場共に実績あり。人事総務部内だけでも男性2名が育児休業を半年以上取得している。男性取得の育児休業実績;38.1%(2023年度)と毎年上昇	過去3年間でも、最長12か月取得の実績が有り。	最長2か月、延べ4名	
⑥	妊娠、出産、又は育児を理由として退職した者に対して、再雇用の措置を講じている	申出があった場合には、再雇用している。	一定の条件のもと、一度退職した方が、再就職できるリターン・カムバック採用制度あり。	リ・エントリー制度 転勤、結婚、出産育児、介護および留学の理由で退職し、制度に登録した者は再雇用の機会あり	
⑦	1人の子に対して育児休業を2年間以上取得することができる	社内の規則において規定している。	第一子については、子が満3歳に達する日を含む勤務月の最終日まで取得可。		
⑧	育児休業からの円滑な職場復帰のための環境整備を実施している (例：復帰マニュアルの作成などの他、情報提供、相談体制の構築等)	相談窓口を設置し、社内周知している。	妊娠から職場復帰までの間に、上司と面談を行う制度がある。	育児休業取得の際にお配りするマニュアルに、復職についても記載。また、支払金発生時に来社いただき、担当者より情報提供。 育児・介護休業相談窓口、女性の健康相談窓口、仕事と家庭の両立支援窓口を設置。	復帰予定の1.2か月前に総務よりフォロー連絡。 復帰の為の相談窓口があり、対象者が職場復帰するためのサポートを行っている。 相談窓口→店舗は人事教育マネージャー、人事総務課長
⑨	子育てと仕事の両立支援の積極的な考え方が明文化されている	子育て支援等福利厚生施策の充実について、小冊子に記載し、全社員に配付している。	「妊娠・育児に関する制度」ハンドブックを作成し、社内のイントラにて公開している	令和7年度から明文化している(HPIにも掲載)	ホームページに記載 福利厚生制度のついて、従業員に冊子を配るなど周知に努めている。
⑩	イクボス宣言を実施している	本社において宣言し、各支店に通達されている。	本社が「イクボス共同宣言」。店舗の幹部職員はイクボスについて教育を受け、イクボス検定を受験している。		
⑪	将来的に、妊娠、出産を希望する従業員への支援を実施している (例：セミナーの開催、相談窓口の設置等)	相談窓口を設置し、社内周知している。	本人と上司のコミュニケーション面談として(4回/年)あり、仕事やそれ以外の課題・不安を共有し話し合う制度がある。又、1 on 1として2つ上の上司との面談も開催し悩みや課題を上司が傾聴する機会もある。 更に、従業員全員に対し、コンプライアンスや悩み相談として通報制度がある。	希望制で女性の健康増進セミナーを実施し、プレコンセプションについても触れている。 女性の健康相談窓口では、妊娠出産、育児経験者が窓口担当者として相談を受けられる体制となっている	店舗幹部、リーダーに女性も配置され、相談しやすい環境にある。 年齢制限はあるが、会社と従業員の共済で不妊治療へ補助がある。
⑫	その他、従業員の出産、子育てを支援するために実施している取組がある	妊娠中、怪我、障がい者などにより歩くことが困難な従業員に対し、車の駐車場を工場内に乗り入れ可能許可ができる制度がある	2回/年の業績面談にて、将来の育児休業取得意思を既婚・未婚に限らず確認している。 意思のある方を早めに把握することで、休業時のカバー体制を整え、取得のハードルを下げる取り組みとなっている。	育児を取得しない社員とその所属長に対し、総務から都度フォローし、育児取得は親の義務という社風を構築している。	会社と従業員の共済で①幼稚園、保育園の延長料金②一時保育料金③病児保育料金④ベビーシッター料金⑤預かり保育料の助成。(補助金給付)
(B)	こども・子育てに関する地域や社会への貢献活動	・子ども食堂への物資の無償輸送 ・市内小中学校への文具寄附 ・出前授業の実施 ・柿オーナー園への障がい者施設(こども中心)招待 ・生きづらさを抱える人の表現活動支援 ・親子向けイベント開催 ・ペットボトルキャップ贈呈 ・中学生職場体験受け入れ ・季節の全国交通安全運動(小学生の道路横断等) ・みよし市内の保育園のプール清掃活動 ・森づくり(植樹活動)グローバル活動(目標;35万本の植樹) ・小学生の田植え経験活動 ・地域小学校の運動会時に駐車場を貸出し ・地域立哨(2回/年) ・あいちの名工として地元小学生へのイベント講師 ・地域住民の子供と里山づくり、食事会 ・こどもが集まる地域豊祭りへ屋台参加 ・子供が参加できるチアーズクラブ活動実施 ・キッズコーナーにて毎週土曜日「母子健康相談」実施 ・アプリにて子育てに関する情報発信 ・セントラルコートを中心に、お子様向けイベントを多数開催			