

子育てサポート企業として「プラチナくるみん」認定を取得 男性育休等取得率100%超、多様なライフスタイルや価値観を尊重する新しい働き方を推進

三井不動産株式会社(所在:東京都中央区、代表取締役社長:植田俊)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として、2024 年 7 月に厚生労働省東京労働局長 より「プラチナくるみん」認定を取得したことをお知らせします。これまで、2014 年に「くるみん」認定を受けておりましたが、2022 年度に男性育休等取得率 100%の目標を設定後、同年以降は取得率 100%超を継続し、育児等との両立をサポートする取り組みを推進した結果、この度の「プラチナくるみん」認定となりました。

当社グループはダイバーシティ&インクルージョン(以下「D&I」)の推進を重要な経営戦略の一つと位置付け、多様な価値観・才能・ライフスタイルを持った人材が、それぞれの持てる力を最大限に発揮するための組織づくりをグループ体となって進めるべく、「D&I 推進宣言・取組方針」を策定し取り組みを推進しています。

今後も、従業員ひとりひとりが、多様なライフスタイルや価値観を尊重し、認め合い、それぞれの持てる力を最大限発揮できる環境整備を一層推進してまいります。

■「プラチナくるみん」とは

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」としての厚生労働省の認定。

「プラチナくるみん」は、「くるみん」認定企業のうち、両立支援の制度の導入や利用が進み、さらに高い水準の取り組みを行った企業において、男性育休の取得や子育て中の女性従業員のキャリア支援等の一定の要件を満たした場合に与えられる特例認定です。

参考:厚生労働省ホームページ くるみんマーク等について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



■当社の多様な人材活躍のための取り組みについて(代表例)

① 育児・介護等との両立のための取り組み

- ・男性育休等取得率 100%の目標を設定
(男性育休等取得実績:2022 年度 122.9%、2023 年度 116.6%)※
- ・ワーキングファザー座談会や育児座談会等による交流
- ・出産・育児に関する面談制度と産育休復帰時研修
- ・事業所内保育所、ベビーシッター・家事代行費用等の補助制度
- ・介護コンサルティング制度・介護費用補助制度
- ・不妊治療にかかる費用の一部を補助



ワーキングファザー座談会の様子

※男性育休等取得率:分母を該当年度に配偶者が出産した男性社員の数、分子を該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数として算出しています。配偶者が出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性社員がいる場合、100%を超えることがあります。

②働く場所と時間の柔軟性のための取り組み

- ・有給休暇取得日数の目標や休暇取得推奨日を設定
- ・全社員対象のリモートワーク制度、スーパーフレックス制度
- ・多拠点型サテライトオフィス「ワークスタイリング」を全社員利用可能にする等自由度に加え生産性向上を支援

■三井不動産グループのサステナビリティについて

三井不動産グループは、「共生・共存・共創により新たな価値を創出する、そのための挑戦を続ける」という「&マーク」の理念に基づき、「社会的価値の創出」と「経済的価値の創出」を車の両輪ととらえ、社会的価値を創出することが経済的価値の創出につながり、その経済的価値によって更に大きな社会的価値の創出を実現したいと考えています。

また、2024 年 4 月の新グループ経営理念策定時、「GROUP MATERIALITY(重点的に取り組む課題)」として、「1. 産業競争力への貢献」、「2. 環境との共生」、「3. 健やか・活力」、「4. 安全・安心」、「5. ダイバーシティ&インクルージョン」、「6. コンプライアンス・ガバナンス」の6つを特定しました。これらのマテリアリティに本業を通じて取り組み、サステナビリティに貢献していきます。

【参考】

- ・「グループ長期経営方針策定」

<https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/innovation2030/>

- ・「グループマテリアリティ」

https://www.mitsufudosan.co.jp/esg_csr/approach/materiality/

＊本リリースの取り組みは、SDGs(持続可能な開発目標)における 2 つの目標に貢献しています。

