

うるる、子育て支援制度の拡充でサステナブルな働き方を実現 「こども休暇」を有給化し、社員の育児参加を促進 ～慣らし保育・入園式などを理由に、4月は対象社員の3割が休暇を取得～

労働力不足問題解決のリーディングカンパニーとして、複数のSaaSを展開する株式会社うるる（東京都中央区 代表取締役社長：星 知也、以下「うるる」）は、2023年4月より、子どもの看護や園・学校行事などに参加する際に取得できる「こども休暇」（子の看護休暇）を試験的に有給化することをお知らせいたします。また、本制度は勤続年数関係なく、入社直後から取得することが可能です。



■「こども休暇」の概要

うるるの「こども休暇」は、小学3年生までの子どもを養育する社員が、子どもの病気やケガ、予防接種などの看護や園・学校行事などに参加する場合に、有給休暇とは別で、1年間につき最大10日間、子どもの人数に関係なく休暇の取得ができる制度です（時間単位での取得も可能）。

＜「こども休暇」の有給化による変更点＞

従来の制度 (2023年3月まで)	「こども休暇」取得時は無給とし、勤続1年以上の正社員が対象。
今後の制度 (2023年4月以降)	「こども休暇」取得時は有給とし、勤続年数関係なく入社初日から取得可能。 (対象は正社員のみ)

※こども休暇の有給化に併せて、介護休暇も2023年4月より試験的に有給化を開始

■「こども休暇」を有給化する背景

少子高齢化が進む中、これからの時代を担う子どもたちの健全な育成を支援することは社会全体にとって意義があり、かつ企業にも求められています。特に女性の社会進出が求められる昨今の日本においては、子育て支援体制や環境が未だ十分でないことが多く、子育てと仕事の両立支援の推進は急務となっております。

そのような中、子育て中の社員が全体の3割近くを占めるうるるでは、「社員が安心して長期的に働ける環境づくり」を目指し、リモートワークの導入や時差勤務制度など働き方に関する制度の充実、またライフプランとキャリアプラン形成の上で役立つうるるのサポート制度を可視化した「制度マップ」や、社員の産休・育休をサポートするツール「産休・育休ハンドブック」の作成・配布など、さまざまな子育て支援を実施してまいりました。その一環としてこの度、無給であった「こども休暇」を試験的に有給化することとなりました。

これまでうるるでは、子育て中の社員の多くが、有給休暇を子どもの通院や看病、園・学校行事への参加などで消化することが多く、またその頻度も多いことから自身のために使うことなく有給休暇がなくなってしまう社員も複数いました。さらには「こども休暇」が無給であったために「こども休暇」が利用されない課題も抱えていました。厚生労働省の「令和3年度雇用均等基本調査（事業所調査）」によると、「子の看護休暇制度」の規定がある事業所の65%は無給^{※1}であること、小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所における取得割合が28.3%^{※2}であることから、休暇取得時の賃金の扱いと利用に相関関係があると仮説建て、うるるでは「子育て支援制度」のひとつとして「こども休暇」がしっかりと社員に認知・利用してもらえるよう、制度改善をすることとなりました。

※1 厚労省「[令和3年度雇用均等基本調査](#)」P34 参照

※2 厚労省「[令和3年度雇用均等基本調査](#)」P34 - P35 参照

■こども・介護休暇「有給化」による波及効果

子育てをする社員が増える中で制度改善をすることは、サステナブルな働き方の実現につながると考えております。また、「こども休暇」は子どもに専念して取得できる制度であり、「有給化」により制度利用が広がることで、男女問わず育児参加がしやすくなるとともに、子ども自身が健やかに育っていける社会へつながるきっかけになると期待しています。

■2023年4月度の「こども休暇」取得実績

- ・取得実績：
「こども休暇」対象社員の3割が取得（内訳：男性46.6%、女性53.3%）
- ・主な取得理由：
入園式・入学式への参加／PTA 対応／慣らし保育／予防接種／子どもの体調不良による通院など

今後うるるでは、社員全員が長期的に安心して働ける環境づくりをおこない、理念である「世界に期待され応援される企業」の実現を目指します。

■うるるの働く環境改善に関する取り組み（一部）

<リモートワーク>

新型コロナウイルス蔓延の影響を受け、2020年4月より、リモートワークを全社に導入。現在は多くの社員がリモートワークとオフィス出社を組み合わせた「ハイブリッド勤務」を実施しています。

※うるるのリモートワークに関するプレスリリース：<https://www.uluru.biz/news/10276>

<時差勤務制度>

2018年より制度を開始。社員それぞれのライフスタイルに合わせて、うるるの就業規則上の就業時間

10:00~19:00 を前後にずらすことが可能。8:00~17:00 で勤務をするパターンが多く、これにより保育園の送迎時間に間に合わせることができるだけでなく、時短勤務による収入減を懸念する社員が無理なくフルタイムで働くことができます。

※時差勤務を利用する社員紹介ブログ：時差勤務でフルタイムワーク！働くママのリアルとは？ <https://blog.uluru.biz/380/>

<制度マップ>

ライフプランとキャリアプラン形成の上で役立つうるるのサポート制度を可視化したマップ。社員に制度を認知してもらい、うるるで長期的に働くことをイメージしてもらうことを目的に作成・配布。

URL : https://speakerdeck.com/uluru_hr/zui-xin-ban-zhi-du-matupu

<産休・育休ハンドマップ>

社員とその家族が、「出産」という大きなライフイベントを心から楽しみに迎えられ、そして、不安なく職場に戻ることができるように、サポートツールとして作成・配布。

URL : https://speakerdeck.com/uluru_hr/zui-xin-ban-chan-xiu-yu-xiu-panhuretuto

【うるるグループ 概要】株式会社うるる (<https://www.uluru.biz/>)

設立：2001年8月31日

所在地：東京都中央区晴海3丁目12-1 KDX 晴海ビル9F

代表者名：星 知也

事業内容：

◆CGS (Crowd Generated Service) 事業 ※CGS とは、クラウドワーカーを活用したうるる独自のビジネスモデル

- ・電話代行 SaaS サービス「fondesk (フォンデスク)」
- ・入札情報速報サービス「NJSS (エヌジェス)」 「nSearch (エヌ・サーチ) ※1」
- ・幼稚園・保育園向け写真販売システム「えんフォト」
- ・出張撮影サービス「OurPhoto (アワーフォト) ※2」

◆クラウドソーシング事業

- ・プラットフォーム「shufti (シュフティ)」の運営

◆BPO 事業 ※3

- ・総合型アウトソーシング
- ・高精度の AI-OCR サービス「eas (イース)」
- ・障害者雇用トータル支援サービス「eas next (イース ネクスト)」

※1 株式会社ブレインフィードにて運営

※2 OurPhoto 株式会社にて運営

※3 株式会社うるる BPO にて運営

■報道関係者のお問い合わせ先

うるる PR 事務局 担当：小林・高橋

TEL : 070-8803-4325 E-Mail : pr@uluru.jp