

県内企業3社を「子育てサポート企業」として認定 うち1社プラチナくるみん認定（県内2企業目）

このたび、青森労働局は次世代育成支援対策推進法に基づき、令和元年6月5日に日本ホワイトファーム株式会社を「プラチナくるみん認定」しました。

また、同法に基づき、平成31年4月24日に社会福祉法人平館福祉会、社会福祉法人スプリングを、令和元年6月5日に日本ホワイトファーム株式会社を「くるみん認定」しました。

令和元年7月22日に、認定通知書交付式を開催し、青森労働局長から各社に認定通知書を交付しました。これにより、青森県内ではプラチナくるみん認定が2企業、くるみん認定が24企業となりました。



プラチナくるみんマーク



くるみんマーク

※くるみんマークの星の数は、認定を受けた回数を示します。



令和元年7月22日認定通知書交付式の様子

日本ホワイトファーム株式会社（横浜町）

【主な取組内容】

- ・ 労使での時間管理会議を継続して行い、平成30年度に一定時間数を超える超過勤務者数対前年度比50%削減を達成した。
- ・ 育児に関する法令や社内規程をわかりやすくまとめたものを掲示し、制度周知をした。
- ・ 役職者に期待される役割とリーダーシップ発揮の重要性を認識するための研修を実施した。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため、半日単位で取得できるようにした。
- ・ 失効年次有給休暇を積み立て、リフレッシュ休暇の取得に活用した。

社会福祉法人平館福祉会（外ヶ浜町）

【主な取組内容】

- ・ 育児休業取得促進を図るためのチラシを作成し、周知した。
- ・ 管理職に対し、育児休業の制度説明をし、職員の育児休業取得促進を図るとともに、所定外労働の削減や年次有給休暇取得促進に向けた研修を実施した。
- ・ 子ども参観日を開催した。
- ・ 年次有給休暇取得率の目標を設定し、取得状況を労使の話し合いの機会に確認することにした。

社会福祉法人スプリング（八戸市）

【主な取組内容】

- ・ 法人全体のノー残業デーを毎週火曜日に設定し、さらに事業所ごとにプラス週1回ノー残業デーを設定した。
- ・ 個々の職員ごとに所定外労働時間数を把握し、社内検討委員会でノー残業デーの実施状況や所定外労働を削減するための方策について検討した。
- ・ 管理職を対象に部門管理や職員の育成、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場づくりをテーマとした研修を実施した。
- ・ 子ども参観日を開催し、またインターンシップ生を受け入れた。
- ・ 深夜業の制限等について、対象を小学校1年生までにした。

次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業等が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。

▶企業が取り組むこと

この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、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ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

▶くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

計画に定めた目標を達成したことや、育児休業取得率が一定以上であること、などの一定の基準を満たした企業は、必要書類を添えて申請することにより、「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、一定の基準を満たすと、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

▶認定を受けると

子育てサポート企業として、「くるみんマーク」や「プラチナくるみんマーク」を商品、広告、求人票等に付け、子育てサポート企業であることをPRすることができ、企業イメージの向上や優秀な人材の採用、定着が期待できます。また、各府省等が行う公共調達で加点点評価を受けられたり、県内金融機関の低利融資が利用できたり、ハローワークが行う企業説明会の参加企業選定で優遇を受けられたりします。

お問い合わせは、青森労働局雇用環境・均等室（TEL：017-734-4211）まで

プラチナくるみん・くるみん認定企業懇談会

令和元年7月22日

▶男性の育児休業、子の看護休暇取得促進

青森労働局長 日本ホワイトファームさんは、当初の目標は、計画期間内に男性の育児休業取得者を2名以上にするという目標でしたが、実際は28名、25%の男性が育児休業を取得しています。その中で、役職者に期待される役割とリーダーシップ発揮の重要性を認識するための研修をして、役職者の方々に育児休業取得をどんどん勧めていったうえで、事業運営をどうしていくか、というところまで検討していただいたのが大きいのかな、と思いますが、いかがですか。



日本ホワイトファーム（株） 次世代育成支援対策推進法が施行された当初、男性の育児休業取得者がいなくて、くるみん認定を取得できませんでした。育児休業が取得しやすいよう、規定類の整備はしたものの、実際は育児休業を取得する人がいなく、なぜだろうということで、従業員に、意識調査を実施しました。その結果、育児休業を取得することについては、男性、女性ともに、多く

が賛成であることが分かりました、一方で、くるみんマークや次世代育成支援対策推進法を知らず、会社が積極的に、仕事と子育ての両立に取り組んでいることを知らない従業員がほとんどであることが分かりました。

そこで、トップコミットメントとして、社長から機会があるごとに、会社の方向性を伝えてもらいました。また、規定を整備していても、実際、目にするものは少ないので、（育児休業の部分など）抜粋して、わかりやすくまとめたものを掲示したり、持ち帰られるように冊子を作ったりしました。さらに、相談窓口を設け、個別に総務担当者から連絡を取るなどの活動をして、現在に至ります。

今日は、男性の育児休業取得第一号の社員にも来てもらっています。

青森労働局長 育児休業はどれくらいの期間取得されたのですか。

日本ホワイトファーム（株） 子が1歳になる前に5日間取得しました。5日間くらいなら取れるかな、と上司に相談し、取得しました。

青森労働局長 平舘福祉会さんも、育児に関して力を入れていらっしゃるようですが、いかがですか。

（社福）平舘福祉会 主に子の看護休暇取得促進に取り組んでいます。お子さんが急に入院したときなどに男性職員に休暇を取得してもらっています。職員に対し、法人として、育児に関する取組をしています、と周知を図っていたところ、休暇取得につながりました。2名ほど子の看護休暇を取得しました。



青森労働局長 他に子ども参観日を開催されたということですが、目的や成果などありましたら、お聞かせください。

（社福）平舘福祉会 面白そうだな、ということで取り組みました。お子さんは、自分のお父さんやお母さんが何をやっているのかが分からないと思います。すぐそばで働いている姿を見ることができ、家でもお子さんから、職場の話題が出るようになったようで、いい機会になったようです。

▶くるみん認定取得にあたっての工夫や苦勞

青森労働局長 スプリングさんは、ノー残業デーや、管理職を対象にした部門管理等の研修、子ども参観日など実施されたということですが、取り組んでみていかがでしたか。



（社福）スプリング 時間外労働の削減については、目標を定めて実施しておりました。3年間の取組のなかで、取組前は職員一人当たり月平均5時間だったものが、3時間になり、2時間の削減につながりました。また、業務改善ということで、ICT化の推進に取り組んでいます。タブレットなどを導入しながら、段階を経て、来年度には全面導入になる

よう取り組んでいます。福祉の仕事は記録の負担が多いので、その効率化を図っています。

子ども参観日については、親の仕事を理解するということと、これから福祉を担っていく人材が不足している中でも、子どもたち世代から、どのようなことが今必要とされているかを知ってもらうために、実施しました。

▶子の看護休暇を取得した感想

青森労働局長 今日は、スプリングさんから子の看護休暇を取得された男性職員の方にお越しいただいておりますが、子の看護休暇を取得してよかった点など、お聞かせください。

(社福)スプリング 出産立ち合いのために、3日間取得しました。ほかにも、2日間ほど生まれるんじゃないか、という状況が続き、ひやひやしており、会社に連絡したところ、「気にしないで、(奥様の)そばにいて」ということで、休みをいただきました。生まれてすぐは、祖母や祖父の力を借りていましたが、子どもたちも、(両親共働きのため)ずっと祖母や祖父だと寂しいという状況もあり、具合が悪くなったときやインフルエンザに罹ったときに、看護休暇でまとまった休みを取りました。会社には、育児に協力してもらい、大変助かりました。

▶職員の多能化

青森労働局長 組織として、風通しのよい、従業員が育児休業や子の看護休暇を取得しても、きちんと企業経営ができるということが非常に重要かと思います。その点に関して、日本ホワイトファームさんで、何か行っていることはありますか。

日本ホワイトファーム(株) 失効年休を保存有給として、育児休業取得時に使えるようにしています。5日間の育児休業を取得する場合、定休日と社休日を合わせて、1週間ほどの休みになります。それくらいだと、職場も困ることはなく、同僚が難なく代理で仕事をこなせます。最近は、一人の人だけしかできないということではなく、育児休業や子の看護休暇で取得者が出てもいいように、仕事を分担するようになりました。1週間ほどの休みであれば、無理なく取得できることが、男性の育児休業取得率の向上につながっているかと思います。

また、作業分担をすることで仕事もスムーズに進みますし、結果的に生産性も上がるということで、それがいい具合に働きやすい職場になっていくのかな、と思います。

青森労働局長 働き方改革においても、「多能化」が重要で、一人の人が全ての仕事をするのではなく、何人かの人が情報を共有しながらできるというのが、「多能化」ですが、1週間や10日間の休みを取るには、多能化であったり、チームの中でうまく仕事を回せるようにしたりするのが必要です。特に、青森は少子高齢化が進み、高校生の県外流出も高い状況

ですので、企業としてうまく、多能化を軌道に乗せていただきたいと思います。

▶くるみん認定取得にあたっての工夫や苦勞

青森労働局長 平館福祉会さんは、くるみん認定取得に当たって、難しかった点などありましたか。

（社福）平館福祉会 現場では、人手不足感が常にあり、実際、育児休業や子の看護休暇は取得できるのだろうか、という不安がありました。が、実際に、取得してみると、いろんな人が上手にカバーし合う体制をうまく作ることが



できました。育児休業や子の看護休暇の取得をきっかけに、他の職員も「自分も休みが取れるんだ」「お互い様だね」と感じるようになった、という声を現場の職員から聞いています。最初は不安でしたが、取組としては良かったと思います。常に人手不足感があるので、職員のフォローに気を付けています。

青森労働局長 育児休業に関するチラシを作成されたということですが、どのような点をポイントにしたチラシですか。

（社福）平館福祉会 男性が子どもを抱きかかえているチラシで、男性も育児休業を取得しましょうと、男性目線のチラシを作成しました。女性の育児休業取得は当たり前となっているので、男性を対象にしました。

▶全世代が働きやすい職場づくり

青森労働局長 スプリングさんは、くるみん認定取得に当たり、難しかった点はありましたか。

（社福）スプリング 特に難しかったことはありませんでした。私も、30年ほど現場で働いてきて、昔は、子育てへの理解が今ほどなかったと思います。それを経験してきた職員が多くおられますので、次の世代の職員には、子育てすることを遠慮するとか、妊娠しながら働くことを遠慮するというような環境は絶対だめだね、という認識のもと、10数年前から取組を開始しています。当初は、現場の中で「思いやり、お互い様」という意識付けだけでしたが、今は、「思いやり、お互い様」をどのように具体化していくかというところを取り組んでいます。職員が産休に入るとなると、人材不足に直結します。妊娠、出産によって職員が休んでも対応できるよう、年度の採用計画を立てて、職員の確保をしています。

今回は、企業 PR のためと、今働いている職員に対しては、安心して子どもを産み育てられる職場として、公の認定をいただいて、外に発信するから必ず皆さんを守りますよ、というメッセージということで、認定を目指しました。

青森労働局長 スプリングさんは、30～40 代の子育て世代が半数を占めておりますが、その点で何か工夫などありますか。

(社福)スプリング 深夜業の制限等を小学校 1 年の終了まで、と法を上回る取扱いとしています。子どもが保育園に通っている間は、親も安心して働けますが、小学校に上がると、早く帰ってくる日はどうしよう、学童がない日はどうしよう、と不安が増えます。そこで、小学校に入ってから 1 年間は、夜勤を免除します、短時間勤務を認めます、変則勤務を免除します、ということで、親も安心して働くことができるようにしています。子どもと親と相互に守れるような体制を作っていきたいです。

青森労働局長 インターンシップを 14 回受け入れたということですが、インターンシップはどれくらいの期間が多いですか。また、インターンシップで来られた方の反応はいかがですか。

(社福)スプリング 3日間から 1 週間です。1 回に 4 人くらい来ます。感想文を見ると、「介護は大変だと思っていたけれども、やりがいがある」と、介護のイメージアップにつながっているのかな、と思います。

青森労働局長 日本ホワイトファームさんはくるみん認定 4 回目ということで、星が 4 つになりました。県内では、4 回目の認定は初となります。また、プラチナくるみん認定は、県内 2 社目となります。認定企業の皆様には、マークを積極的に活用していただきたいと思います。

▶男性の育児参加

雇用環境・均等室長 スプリングさんからは子の看護休暇を取得された職員の方にお越しいただいておりますが、日常的に育児や家事に関わっていらっしゃるのでしょうか。

(社福)スプリング 早番のときは、16 時に仕事が終わるので、子どもを迎えに行って、買い物に行って、ご飯作って、一緒に寝ることができます。子どもは、お父さんの帰りを待つのではなく、お父さんと寝るまで一緒に過ごすことができます。

同年代の男性スタッフも家庭を大事にしており、子どもの行事参加を積極的にしています。

出産立ち合いに限らず、子どもの具合が悪く、休まなくてはいけない場合でも、職場の理解があり、休みがとりやすく、助かっています。自分も、周りのフォローをしていければと思います。

▶全世代が働きやすい職場づくり

青森労働局長 資格取得支援も行っているということですが、いかがですか。

（社福）スプリング 今年も看護学校に1名入学しました。ライフステージの中で、子育ては一部分でしかありません。その前後でいかに法人に定着してくれるか、60歳、65歳になっても働いてくれるか、というところで働きやすい職場づくりを目標にしました。

色々取組をしていますが、くるみんの取組＝子育て世代が対象、という形で職員に受け取られればいけないと思いました。全世代が安心して働き続けられるような環境づくり、というところで、働き方改革の取組をしています。

職員の中には、消防団員やPTA活動を行っている職員もいます。そのような活動も応援しています。



青森労働局長 労働局では、今年度くるみん認定のPRに力を入れております。くるみん認定を目指し、取組を行うことは、働き方改革につながります。企業を発展させていくには、今までのような働き方ではなく、女性や高齢者、若者等、様々な方が、働きやすい職場を目指すことが重要です。くるみん認定取得に向けた取組は、様々な方が、働きやすい職場づくりに向けて有効で

あると思っています。

皆様には、様々な形でくるみん認定企業であることをPRしていただくとともに、私どもも、皆様からいただいた情報を発信していきたいと思っています。

本日は、ありがとうございました。