

## 子育てサポート企業認定(くるみん認定)通知書交付式を開催しました。

千葉労働局では、以下の3社を子育てサポート企業として認定(くるみん認定)し、去る10月16日に、認定通知書交付式を開催しました。



### ① 株式会社システムイオ (初めての認定)

代替休暇制度の導入やノー残業デーの実施により、時間外労働の削減を促進!

### ② 学校法人和洋学園 (初めての認定)

ノー残業デーの励行、育休制度等の周知により、働きやすい環境を整備!

### ③ 住友林業アーキテクノ株式会社 (初めての認定)

育休取得希望者やその上司を対象とする社内セミナーの開催、相談体制を充実し、育休取得を促進!

認定マーク「愛称 くるみん」

## 認定通知書交付式の様子



前列右より小澤千葉労働局長、株式会社システムイオ 代表取締役社長池田氏、学校法人和洋学園事務局長入江氏、住友林業アーキテクノ株式会社 取締役総務人事部長馬淵氏。後列右より加藤千葉労働局雇用均等室長、株式会社システムイオ 濱口氏、学校法人和洋学園 見留氏、住友林業アーキテクノ株式会社 松本氏、改田千葉労働局労働基準部長

当日は、小澤局長より認定企業を代表する皆様に認定通知書が交付された後、懇談会が行われ、仕事と家庭の両立、働き方の改革に関する各社の取組や実態、今後の方向性等について意見交換が行われました。

## ◎認定企業からのコメント（取組内容、成果、メッセージ等）

### ① 株式会社システムイオ 代表取締役社長 池田 大 氏

社員が仕事と家庭を両立させることができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、平成 23 年 9 月より①子の看護休暇の周知を行い、男性社員の利用促進を図る、②子の看護休暇について 2 時間単位での取得ができるように制度化する、③代休制度及び本社勤務者のノー残業デーを周知し、制度の利用促進により時間外労働削減を促進する、という取組を開始しました。

両立支援取組前より、女性社員の育児休業の取得率は 100%、休業後の復職率もほぼ 100%に近く、子育てを行う女性社員が働きやすい企業風土ではありましたが、男性も育児のために休暇を取得しやすいよう制度を変更し、社員への周知を行うことで、男性社員の子の看護休暇取得の実績を残すことができました。代休制度についても取組の結果、多くの社員が制度を利用しており、制度理解が広がっています。

今後も、社員がより働きやすく、制度を活用できるように職場環境を整備し、制度の利用促進と長く働き続けられる企業を目指すとともに、これから就職活動をする学生さんには、働きやすい会社、子育て世代へのサポート体制が整っている会社として関心を持ってもらえることを期待しています。

### ② 学校法人和洋学園 事務局長 入江 忠昭 氏

週 1 日の「ノー残業デー」を励行するとともに、育児休業規程の再整備に合わせて所定外労働の免除制度の対象者を小学校就学前までの子を養育する労働者に拡大しました。また、職場環境の向上のための職場内巡回を整え、巡回前に要望や意見を広く募る等の事前確認を取り入れています。その他、大学及び併設校の同窓会や和洋女子大学こども発達学類の学生の協力を得て、乳幼児とその保護者を対象とした情報交換の講演・交流会を開催しました。

近年、和洋女子大学を中心に学校法人として、地域との連携や地域貢献を社会からの要請の一つとして認識しており、このため、学生とともに地域に貢献できる催しとして子育て支援を念頭においた講演・交流会を実施しました。保育士や幼稚園教諭を目指す学生が、実際に乳幼児とふれあう機会を増やせた催しは、学生の意欲向上や卒業後のキャリア形成の面からも教育効果を望める実践と捉えております。

本学園は、女子校として大学・高校・中学を設置・運営しています。大学において、建学の精神に則った「人を支える「心」と「技術」を持って行動する女性の育成」を標榜しておりますように、「人を支える」自立した女性を輩出したいと考えています。子育て支援をはじめとして女性にも優しい学園を目指し、より良い職場作りを行うとともに、学生・生徒と協力して地域にも貢献していきたいと考えております。

### ③ 住友林業アーキテクノ株式会社 取締役総務人事部長 馬淵 晃 氏

育児休業の取得を希望する社員には、社内制度を正しく理解してもらうため、一人一人個別にガイドブックを作成、説明し、育休取得中は会社とのつながりを継続するために、インターネットの「wiwiw」サービスを活用し、会社の情報を提供しています。育休から復帰した際には、本人の希望により、所定外労働の免除や短時間勤務を選択できるようになっています。

女性社員比率の高い当社にとって、女性がその能力を十分発揮できるように働きやすく、働き続けやすい環境を整備することが必要だと考えました。現在、新たに設けた支援制度が浸透し、多くの社員が子育てと仕事を両立させており、このことは多くの住友林業グループ社員の声を取り入れて 2007 年に策定した「私たちが大切にしたいこと」の中の“家族の尊重”に沿うものと考えています。

現在取り組んでいる育児中の働き方支援は男女問わず利用できるものとなっており、すでに男性社員の制度利用も始まっています。今後は、社員がより一層、仕事と家庭の調和を図りながら勤務できるよう、在宅勤務制度の導入や全社員の有休取得率 50%以上を目標に取り組んでいこうと考えています。

## ※くるみん認定、特例認定（プラチナくるみん認定）制度について

次世代育成支援対策推進法（以下 次世代法）に基づき、従業員の仕事と家庭の両立を推進するための計画（一般事業主行動計画）を策定し、子育て支援に取り組んだ結果、行動計画に定めた目標を全て達成する等、一定の要件を満たした場合に、子育てサポート企業として認定を受けることができます。

認定を受けると、**認定マーク「くるみん」**を商品や求人広告、名刺等に付けることができ、社員を大切にする企業としてのイメージアップ、優秀な人材の確保等につながることを期待できます。

また、平成27年4月1日より、**現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い、一定の基準を満たした場合に受けられる特例認定（プラチナくるみん認定）制度**が創設されました。

特例認定を受けると、**特例認定マーク「プラチナくるみん」**を使用することができ、より進んだ仕事と子育ての両立のための取組を行っている企業として、大きくアピールすることができます。

さらに、特例認定を受けると、一般事業主行動計画の策定・届出義務が免除される代わりに少なくとも年に1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくことになります。

くるみん認定制度、特例認定（プラチナくるみん認定）制度、次世代法等に関するお問い合わせは千葉労働局雇用均等室までお願いいたします。



2015年認定事業主