

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(認定順)を子育てサポート企業として認定(くるみん認定)し、去る5月14日に、認定通知書交付式を開催しました。

- ① 医療法人社団 千歯会 (2回目の認定)
- ② 株式会社富士通パブリックソリューションズ (初めての認定)
- ③ 医療法人社団紺整会 (初めての認定)



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、小澤労働局長、医療法人社団千歯会理事長 秋庭氏、株式会社富士通パブリックソリューションズ 総務部長 青田氏、医療法人社団紺整会人事部長 大内氏、加藤雇用均等室長、後列右より、医療法人社団千歯会理事 黒川氏、株式会社富士通パブリックソリューションズ総務部 伊藤氏、医療法人社団紺整会人事部 長谷川氏 (敬称略)

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

①医療法人社団千歯会 理事長 秋庭弘和 氏 (写真右から2人目)



当法人では、妊娠期から育児期の経済的支援（くるみん支援）に力を入れており、出産後の支援はもとより、出産前の支援として、配偶者妊産期休暇等の有給化を進め、制度化し、利用者にあった支援内容を選べるように充実させ、育児を行う従業員がより使いやすいような制度を導入しています。

また、育児短時間勤務制度の利用対象を、法律を上回る小学校就学前までの子を養育する従業員とする等、従業員の育児支援を行っています。

今後もこれらの制度の運用を充実させていきたいと考えております。

②株式会社富士通パブリックソリューションズ 総務部長 青田浩 氏 (写真右から2人目)



当社では、企業理念の一つに、「人づくり」を掲げており、「従業員一人ひとりを大切にし、従業員の成長を支えます。また、子育て支援についても積極的に推進します。」としています。

育児休職をした場合の評価基準等の見直し、明確化を行うとともに、スムーズに職場復帰できるよう面談等を実施し、継続して勤務できる体制を整備する等、企業理念に沿った取り組みがかたちとなって、今回の認定につながったものと考えております。

今後も引き続き、制度面や運用面を改善して子育て支援を推進して参りたいと存じます。

③医療法人社団 紺整会 人事部長 大内龍一 氏 (写真右から2人目)



出産、育児は日本の次世代を築いていくために必要不可欠な重要事です。育児休業や時短勤務、その他にも多々ある育児に必要な時間は、共に働く同僚たちの負担になることは事実ですが、組織としてこれを支える為の工夫を凝らすことは、結果として病院全体の魅力を高めると同時に、組織を強化することにも繋がると考えております。今後とも引き続き職員の子育てに優しい病院であり続けるべく努力して参りたいと思っております。

[認定企業の取組内容についてはこちらをご参照ください \(千葉労働局HP内、5月1日付報道発表資料\)](#)

※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事が期待できます。

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となります。

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。

