

## 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、新たに以下の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8月3日に、認定通知書交付式を開催しました。今回認定した3社はいずれも複数回の認定を取得した企業となります。

- ① 株式会社千葉興業銀行(3回目の認定)
- ② 株式会社千葉銀行(4回目の認定)
- ③ 千葉県信用保証協会(2回目の認定)



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、株式会社千葉興業銀行人事部長 高柳氏、株式会社千葉銀行取締役専務執行役員 大久保壽一氏、千葉県信用保証協会常務理事 川島氏。後列右より、加藤雇用均等室長、株式会社千葉興業銀行 三澤氏、株式会社千葉銀行 山本氏、千葉県信用保証協会 朝生氏(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（取組内容、成果、メッセージ等）

### ① 株式会社千葉興業銀行 人事部長 高柳 利明 氏

両立支援制度の検討に当たっては、常に「真に利用できる制度を作ること」を第一に考えています。育児休業制度や子の看護休暇制度等は関係法律を上回る内容となっていますが、実際の利用の仕方は本人次第です。利用者の選択の幅を広げること大切であると考えています。

「仕事と子育ての両立支援」は「女性行員の活躍推進」施策の土台となる取組です。弊社では2000年から「女性行員の活躍推進」の取組を開始しました。その後の両立支援施策により、女性管理職比率や職域の拡大等の成果がより顕著になりました。

「仕事と子育ての両立支援」や「女性行員の活躍推進」は成果が現れるまでにとっても時間がかかります。小さな失敗を繰り返し、その都度軌道修正をしながら地道に継続していくことが大切だと思います。

### ② 株式会社千葉銀行 取締役専務執行役員 大久保 壽一 氏

女性が働きやすく、働き続けることができる職場づくりを進めるとともに、女性はその能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでおります。

2011年に女性活躍サポートチームを立ち上げ、様々な立場の女性との個別面談を通じて実態に即した施策を実施してきました。2014年には同チームを格上げし、ダイバーシティ推進部を新設し、ダイバーシティ意識啓発やキャリア形成、各種制度の整備、改善等に取り組んでいます。

また、男性の育児休業取得促進のため、育児中の部下・同僚への理解を深め、支えあって働く組織風土の醸成を図るため、出産予定の配偶者がいる男性職員が「イクメン」を目指すための行動宣言を策定し、職場全体でこれを応援していく取組「仕事も育児も！！すてきなパパ宣言」を始めました。

取組を進めた結果、子育てをしながら働き続けることが当たり前の職場になってきました。女性がキャリアを断絶することなく働き続けられる環境が整備されてきたことで、これまでの業務経験を活かして活躍する女性が増えております。

現在は働き方の見直しに力を入れて取り組むなど、今後も男女ともにいきいきと働くことができる職場を目指し、ワーク・ライフ・マネジメント推進の取組を進めております。

### ③ 千葉県信用保証協会 常務理事 川島 宣彦 氏

育児短時間勤務や育児のための時間外労働の制限制度の対象となる職員の子の要件をそれぞれ「小学校3年が終了するまで」「小学校卒業まで」に拡充し、また、職員の子が職場を訪問する「子ども参観日」を実施しました。さらに結婚・出産などの際に利用できる制度をまとめた資料を職員全員に配布し、育児休業取得に対する意識向上に努めました。特に男性の取得を促進するため、短時間でも取得可能であることを周知しました。

認定取得により、職員のワークライフバランスに対する意識が高まり、安心して働ける職場であるとの理解が深まるとともに、協会内だけでなく、学生の採用活動においても働きやすく魅力ある企業としてのイメージが広まっており、年々エントリー数の増加につながっています。

今後は仕事と子育ての両立が、より一層行いやすくなるよう、制度を拡充する等環境整備を行っていきたいと考えています。

## ※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。



2015年認定事業主