

次世代認定マーク（くるみん）取得企業による意見交換会



平成17年4月に施行された次世代育成支援対策推進法では、一定の要件を満たす場合、事業主は都道府県労働局長に申請し、次世代認定マーク「くるみん」の取得ができます。「くるみん」を取得した企業は、広告や商品、求人広告などにつけることができ、これにより仕事と家庭の両立、ワークライフバランス等に配慮する「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることをアピールすることができます。

「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)及び「第三次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定)においては、政府目標として次世代認定マーク(くるみん)取得企業(以下「くるみん取得企業」)を平成26年度までに2000企業とすることとしています。こうした国全体での目標等も踏まえ、千葉労働局においても県内のくるみん取得企業を増やしていきたいと考えています。その一環として2011年(平成23年)のくるみん取得企業にお集まりいただき、「くるみん」取得までのいきさつ、取得のメリット等を本音で語り合っていました。意見交換会の様子を以下に掲載いたしますので、これから、くるみん取得企業をめざす企業の方々には是非参考にいただければと思います。

<出席者>

医療法人芙蓉会 五井病院

副理事長 西村 美和子氏

フェデラル エクスプレス コーポレーション

人事部長 田中 慎介氏

株式会社 千葉銀行

執行役員経営管理部長 久保 健氏

(司会)

千葉労働局雇用均等室

室長 松原 亜矢子

(以下 敬称略)

室長：お忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。今回の23年のくるみん取得企業による意見交換会開催の趣旨は、平成26年度中に全国のくるみん取得企業を2000社にするとの政府目標等を踏まえ、これまで以上に県内企業に対し認定制度を周知・広報し、千葉県におけるくるみん取得企業を増やすためです。早速ですが、認定つまりくるみん取得を目指されたきっかけをお話いただければと思います。

認定をめざしたきっかけ

五井病院 西村：きっかけというよりは、これからの企業としてめざすべき職場環境の整備を実行していったら、たまたまそれが認定を受ける基本的要件を満たすことになったというのが事実ですね。そもそも職場環境の整備を図ろうと思ったきっかけは、マスコミが



五井病院 西村さん

医療現場はとても過酷で、非人道的な働き方で、長くは勤められない、長く勤めたくない、という印象を与えていることが多々ありました。私どもの病院は今年で創設48年目、2年後に50年を迎えますが、今から10年前に全面建て替えをしたんです。建て替えるときにこれから先の時代を見据えて、ハードの部分では、絶対にいつか災害が起こるであろうと免震構造にしました。利用される方にも従業員にとっても安全な建物でありたいと。それからソフト面ではやはり、女性が7割以上

を占めているという職場実態ですので、女性が安心して働けるような職場を作りたいというのが目標でした。そして、10年前から24時間の院内保育園の運営を始めました。同時に就業規則も従業員が安心して働けるように、働いてよかったと思える職場でありたいと改善に取り組み始めました。

千葉銀行 久保：千葉銀行は、以前から女性の活用支援に比較的積極的に取り組んできたと思います。昭和61年には、全国の銀行の中で初の女性支店長を出しました。しかし、当時より結婚、出産で退職する女性が非常に多く、女性にとって働きやすい職場とはいいい難い状況がありました。その後、均等法の施行もあり女性の活躍のフィールドがどんどん広がっていきました。平成17年の次世代法の施行は、女性の活躍推進を改めて考える好機となりました。そこから10年間を集中的に女性の活躍を推進していく期間と位置付けて、改めて支援を始めました。まず、「女性いきいきキャリアアップ宣言」という女性活躍支援の全社的な理念を定め、女性の能力開発・キャリア形成支援、個性の尊重、それからワークライフバランスを推進することとしました。この宣言は行内外に広く広報し、女性の活躍できる職場のさらなる拡大、人材育成、職場環境の整備、この3つに取り組んできましたところ、一昨年「くるみん」を初めていただき、今回は二期目の取得となりました。今は、「くるみん」を名刺にも入っていますが「くるみん」が取れたことを自信にさらに一歩進めていこう、というのが現状です。

フェデラル エクスプレス コーポレーション 田中：弊社は米国の企業で、世界220以上

の国と地域で事業を展開しています。そのすべての国と地域において企業理念は共通しており、ピープル・サービス・プロフィットと非常にシンプルです。まず、人を大切にすることによってモチベーションが上がりいいサービスが提供できる、いいサービスは利益を生む、その利益がまた人に還元する、という輪のような基本哲学をP S Pと我々は呼んでいます。もともと弊社では仕事だけではなく、家庭生活も非常に重要と考え、家庭が充実しているからこそ仕事も元気よくできるとのスタンスがありました。ですから次世代育成に関わる取り組みは必要だ、最重要との認識で、色々プログラムがあり、取り組んでまいりました。

室長：ありがとうございました。皆様方は次世代法ができて取り組み始めたというよりはむしろ以前より会社さんの目指す方向と次世代法で掲げた方向性が一致し、自然な流れとして「くるみん」をお取りいただいたのかなと感じました。いずれにしてもくるみん取得企業は、非常に女性が活躍しやすい能力発揮職場環境をつくることで女性の戦力化にも繋がっていると思いました。

では、引き続きまして、くるみん取得を目指して、基準を満たしていくために工夫をされたところ、あるいは実行してみて計画が始まったときと終わったときで職場の雰囲気が変わった、といった実感として感じられたことがあれば教えていただきたいと思います。また、千葉銀行さんは「くるみん」を1期目から使ってみていただいて、実際どのような効果を実感されているか、ということもお話いただければと思います。

認定をめざして工夫したこと 取り組んでよかったこと

西村：いろいろな職場環境を改善していきますと、どうしても必要となってくることや、変えたほうがいいことが発生してくるのですが、それが認定の要件に沿ったもの、同一のものだったということがたくさんありました。具体的には、私どもは女性が多い職場ですから、出産後の職場復帰後は、家庭と仕事が両立できるかがとても大きなハードルとなる。そこで短時間勤務制度や半日の年休制度を認めてあげると、無理なく体制ができ、生活リズムが作れて、常勤の勤務ができるようになる。そこは大変よかったと思っています。認定のメリットは、まだこれからですので、メリットを体験させていただけることを楽しみにしています。

久保：認定を目指して工夫したこととしては、やはり一番は男性の育児休業ですね。初めて当行で男性の育児休業取得者が出たのは平成19年ですけれども、それまでは男性が育児休業を取れるとは誰も思っていなかった。当行は、育児休業の最初の2週間は有給で取れるように制度を変え、それを広く周知する活動から始めました。結果、男性の育児休業取得者は年々増え、平成19年の3人が20年、21年、22年に4人、5人、6人と毎年一人ずつ増えました。



千葉銀行 久保さん

育児休業中に多少なりとも父親が母親代わりに育児をしてみてその大変さがわかった、という声も上がって来ましたので、よかったのではないかと思います。

あと、行動計画をやってよかったことといえば、女性の結婚、出産、育児による退職者が前に比べて半分になったことです。平成18年ころは毎年四十数名が結婚、出産、育児を理由に辞めていたのですが、平成22年には、23名とちょうど半分になりました。女性の定着率が上がれば、管理職も増えそれだけ責任を持って仕事をやってもらえます。平成18年には19人だった管理職が、22年は32人となりました。以前は、銀行といえば、中で事務をする女性が多かったのですが、女性も渉外として外へでていく者が増えまして、平成20年には39人だった渉外担当が、平成22年には138人に増えました。やはり定着してもらわなければ、こうした業務を担当してもらうことはできませんから、取組の結果、女性の定着率が上がり、新たな女性の活躍の場が広がったように思います。

また、出産、育児に関しては、どのような制度があるかを「両立支援ガイドブック」というものを作って行員全員に配ったり、パソコンで見られるようにしたり工夫をしながら、制度を周知しています。

それから、「くるみん」マークを取得したメリットは、採用にあります。採用活動では積極的に「くるみん」を取っていることをPRしたり、資料に載せたりしています。女子学生はそこに目がいくのかと思います。女子学生が先輩行員と座談会をするという企画があるのですが、その中で「くるみん」を取得しているかどうかという話題はかなり出ます。仕事と育児の両立のためにどういう制度があるか、どういう取組をやってきたか、女性が働き続けられる職場か、というようなことが話題になりますね。女性の平均年齢が35歳というのを見て、女子学生が、「長く勤められる職場なんだ」とこういうふうにも思ってもらえるようです。

室長：男性の育児休業取得は、実は認定を取っていただくときに一番クリアするのが難しい要件と言えます。逆に言うと、男性の育児休業取得者がでたら、認定にかなり近づけると言えます。

田中：やはり、男性社員の育児休業というのは非常に大きな目標でした。行動計画を立てるとか、行動計画に基づいて就業規則を変えるということは、それほど困難なことではないと思われま



フェデラル エクスプレス コーポレーション
田中さん

でも、実際に出来上がったプランをどのように実行していくか、ということが非常に難しく、制度があっても運用されないということがものすごく懸念されました。それに対して我々が行ってきたのは、千葉銀行さんもされたように、説明会を行ったり、就業規則とは別に育児・介護に関する冊子を作って従業員に配ったり、あるいは社内

のイントラネットに専用のホームページを作って掲示したり、人事が発行する手紙、ニュースレターを活用し、それに手続きや法律のことをわかりやすく説明して紹介してきました。

結果的には、まだ 4 名ですが、男性に利用してもらえた、ということで我々は非常に喜んでます。もっと利用してもらえたら、と期待しているところです。

それ以外の工夫としましては、弊社の正社員は、4 時間しか働かなくてよい制度があります。当然、給料もボーナスも半分になってしまいますが、それでも社員の待遇は残してまして、例えば女性で午前中働いて、午後は育児に専念する、といった働き方ができる環境を以前から作っていました。また、今回の行動計画にも入っていますが、さらにそれを進めて 6 時間の社員と選択肢を増やして、よりワークライフバランスを充実するような体制を整えています。

室長：外資系の会社でいらっしゃるんですが、育児休業の取得について本拠地のアメリカをはじめ海外と日本の違いはありますか？

田中：そうですね、諸外国はルールとしてあれば、権利として、制度は活発に利用されています。逆に、日本やアジアの国は、ルールとしてあっても、遠慮をして利用しない、という風土がありますので、なかなか利用が活性化されません。韓国、台湾、日本は、似たような傾向ですね。香港、シンガポールとかですとアジアでもより欧米に近くなります。東側はまだ閉鎖的な感じが残っていると思います。特に日本では、いかに休暇をとることは普通のことなのだという事を知らしめていくか、ということが重要であると認識しています。

西村：男性の育児休業について言えば、私どもは男性の絶対数が少ない。少ない中でも、管理職も含め、男性の育児休業が取れるということを実践の時に徹底しました。男性職員に希望があればと取得をお勧めもしました。やはり、一番最初に取った男性職員は、少し抵抗があったというか、いままでに無かったことなのでいろいろと戸惑っていましたが、1 回目取ると、このあいだ 2 子目が生まれたのですが、2 子目のときも申請してきましたので、こうやって根付いていくのだな、と思いました。はじめの一步を踏み出すときがちょっと大変でしたね。

室長：ありがとうございました。行動計画の届出までは 101 人以上の企業は義務ですが、「くるみん」取得ということになると要件をクリアするために、具体的な目標を持ってやっていただくことになるのですが、そういう目標を持つということ自体が企業さんにとってもメリットがある、長い目で見るときに組織にとってよいことであるとのメッセージを発信していきたいと思っています。最後に、これから認定を目指す企業さんにお伝えしたいこと、アドバイスをお願いできればと思います。

これから取り組む企業の皆さんへのメッセージ

西村：先ほどの男性の育児休業と同じように、はじめの一步を踏み出さなければ、何も変わらない、ということが大前提です。大企業の方はいろいろな設備やいろいろな情報が整っていると思いますが、私どものような小規模の企業になると、まずは大事なものは、経理と労務なんですね、経営に関して重要なものは、経理のほうは数字の計算なんですが、労務というのはやはり時代にあったように変えていかなければ、時代に取り残されてしまうというのが第一に大きいところです。それから、日本の女性は平均的に大変高学歴で、

こういう女性の力を上手に生かしていく、社会に役立てていただかないと、日本の将来はないということを十分に認識した上で、女性が働きやすい職場というのはどういう職場なのかを考えていただくと、やはり子育てが安心してできる環境を作って差し上げることだと思うし、いい職場環境であればいい仕事がしてもらえるとということですね。うちのような職業ですと、人を相手にして人に接することが9割、10割の職業です。子どもを育てているお母さんになると優しさが違うんですね。独身で仕事だけに生きている女性よりは、子育てをしていくと社会性だとか他人に対する思いやりだとかいろいろなことで若干違うような気がするんですね。そのいい面を是非職場の中でも生かしていただきたい、生かしていただけたらもっといい職場になるということが、実際に運営していて実感するところです。はじめの一步はとても勇気がいると思います。採算性だとかいろいろなことを考えると、先行投資の部分がかかなりあると思うのですが、仕事と家庭が両立しやすい制度を積極的に取り入れれば、先ほど千葉銀行さんもおっしゃっていましたが、定着率は上がるし採用で大変な思いをしなくても求職者が来てくださるとか、いいところがたくさんあるので、是非皆さん取り組んでいただけたらよいのではと思います。やはり従業員に優しい企業は、人に対してもやさしい企業になれると私は思っています。

久保：五井病院さんがおっしゃったとおりだと思いながら聴いておりました。女性が家庭を持ちながら、育児をして、仕事をして、ということには困難もありますが、それだけに人に対してやさしくなれるとか、何か違う部分というのは、とても感じます。その人たちの特性でもあり、それを生かさなない手は無い、と思っています。ですから、私どもは女性に長く働き続けてもらって活躍してもらいたいと思っています。そのためにはそれができる職場に変えていかなければならない。私どもが本格的にそういうことを考え、取り組み始めてからまだ6年ぐらいですが、そうした取組を着実に一生懸命やっていけば、少しずつ理解が得られ少しずつ進歩していく、ということを経験して感じています。その結果、こうした取組を進めてきた一つの現れとして「くるみん」を取ればよいのでは、と思っています。取得に向けて取組を進めるプロセス自体に意義があると思います。病院は本当に女性が活躍しているし、外資系の企業もそれが当たり前、というところがあるかと思いますが、一般的な日本の企業の場合、まだまだ本当に女性が活躍できる場所を与えていない、というところが多いと思います。それだけに女性にいろいろとチャレンジさせ、長く働き続けて活躍してもらえ職場環境を整備していくといった取組姿勢が各企業に必要なのだと思います。

田中：私自身、3児の父親として、家庭に入ればやはり子の養育というのは配偶者だけのものではなく協力していかなければうまくいかない、というのは実感しています。なかなかそういうことを発表する機会もないですし、口に出して言わないだけで、最近の父親は、たぶん育児に協力していると思います。かげでがんばっているんですね。ここをもう一步踏み出して、実際に育児休業を取って、さらにいい家庭を作るために勇気を出していただきたいな、と。その一步を踏み出すためには、企業が努力しなければならない。企業が何をサポートできるかという、こういった制度を作って、利用することは悪いことではないし、すばらしいことなんだということを繰り返し、繰り返し、メッセージとして伝えて



松原雇用均等室長

いかなければならない。おそらくそこが重要になってくるのではと思っています。結果的には男性の育児休業の例を出しましたが、社内的には離職率が1.7%と非常に低い水準と認識しています。結果的にそういう活動を続けていきますと、副産物も出てきます。目標に掲げたところ意外でもメリットが必ず出てきますので、是非一緒にがんばっていきましょうと、そういう思いです。

室長：社員が辞めない、定着するというのは、経験をつんだ方に長く会社に貢献していただける訳ですから、企業にとっては非常に力になりますね。先ほど、女子学生が女性の勤続年数をみて会社を選ぶとの話もでしたが、出産、育児を乗り越えて長くいられるということはその会社が安心して働ける職場であるという指標に確実になると思います。「くるみん」取得をめざすことの効果はそのあたりにあるのかもしれませんが。今日は貴重なお話をいただきありがとうございました。