

次世代認定マーク（くるみん）取得企業による懇談会

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、求人広告などにマークをつけることができ、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。その一環として平成24年7月4日（水）に開催されたくるみん認定書交付式に参加いただいた企業の人事を担当されている方にお集まりいただき「くるみん」取得までのいきさつ、ご苦労談や工夫したこと、取得をめざすことのメリット等をお話しいただきました。この懇談会の様子を以下に掲載いたしますので、これから、くるみん取得を目指す企業の方々におかれましては、是非参考にさせていただければと思います。

出席者

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社

アドバイザーHRプロフェッショナル 近藤 真義氏

株式会社千葉興業銀行

執行役員人事部長 稲葉 保実氏

人事部上席調査役 鈴木 雅子氏

千葉労働局

千葉労働局長 絹谷 國雄

（以下 敬称略）

千葉労働局長

本日は、お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。
 本日は、お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。

今回のくるみん認定企業による懇談会は、仕事と家庭の両立のための環境整備をどのように進められているのか、実際に人事を担当されている方のお話をお聞かせいただきたいと思い開催させていただきました。と申しますのも、環境整備をどのように計画し実践していくか、どのような対策が適当なのかといった具体的なことが分からないという話が会社の担当の方より多くあるからです。お聞かせいただいたことは、千葉労働局のホームページにて広く紹介し、企業の仕事と家庭の両立支援のための環境整備を促進するために活用させていただきたいと考えております。



今回の認定は2社ともに2期目の企業であることから、1期目、2期目の感想、特に課題や苦労された点などお聞かせいただければと思います。

1期目および2期目の行動計画を通じての感想

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング



当社は日本IBMの100%出資により本社SE部門が独立し設立された会社であり日本アイ・ビー・エムグループにおける情報技術の専門家集団として、技術者のみで構成された会社です。主な業務としては、技術者としてIBMエンジニアへの技術支援と顧客先でのサービスを行なうことです。当社の社員は比較的女性の人数が多く、男女比は男2：女1ほどの割合になり、仕事面やキャリア面で男女の区別をする意識は社内においてありません。

1期目の行動計画は環境整備や制度の導入を中心に行ないました。例えば短時間勤務制度といった子育てに専念できるような新しい制度の導入等を行ないました。

2期目の行動計画においては、1期目に導入した制度をもっと活用してもらおうという活動が中心になりました。子育てに専念するために利用できる制度はたくさんあったのですが、それが逆に制度を理解し難い状態にしてしまっていたため、社員に浸透させようということを中心にやりました。

当社は、社員が全員オフィスに来て仕事をするという就業形態をあまりとっていきなく情報伝達が難しいので、電子掲示板という、どこからでも見ることができる社内のシステムを利用して情報の整理を行い、子育て中の社員向けページなどを作成し、利用できる色々な制度が分かるような仕組みを作りました。

千葉興業銀行

当行につきましては、女性の行員が多く業務課長の約半数は女性であります。女性の役席者が全体で130名ほどいまして、役席者となる年齢は、30歳から40歳くらいになります。この年齢は、家に帰ると主婦や母親であったりすることが多く、家庭の中核の仕事を担当しています。そこまで育てた方が育児のために会社を辞めることは、非常に残念だと思えました。そうしたことから2期目の行動計画は、育児をする行員にとってさらに働きやすい職場を引き続き作り、次につなげていきたいと考えて進めました。



当行では、実際に育児休業を取得している行員が多くおりますし、周りの理解も進んできているため、2期目の行動計画についても比較的スムーズに進めることができたと思います。

千葉労働局長

育児休業を取得される方の代替人員の配置といったものは、人事上、難しいことでしょうか。

千葉興業銀行

全体の中で見れば育児休業者の数が多いわけではないので、現状ではそれほど困難をきたすことなく代替人員の配置ができています。

千葉労働局長

育児休業中は長く職場を離れることになるので、復帰の時にご苦労することもあるかと思いますがいかがですか。

千葉興業銀行

当行は原則、原店復帰となっております。例えば、千葉支店で育児休業をとった場合は、復帰の際も千葉支店となります。一緒に仕事をした仲間もおりますので復帰しやすい状況になるかと考えています。



女性のキャリア意識に関して

千葉労働局長

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリングさんの2期目の取組事例では、一時保育の助成制度を導入と女性のキャリアに関する講演会の開催をされたということですが、具体的なお話をお聞かせいただければと思います。

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング

一時保育については、IBM本社の中に保育所を作ったので、グループ会社もそこを利用できるようにし、社員に活用していただくといった制度を設けました。

また、IBMの関連会社で初めて女性の社長が着任したということで、仕事と家庭の両立を含め女性のキャリアに関する内容の講演を社内ですべていただきました。

千葉労働局長

女性のキャリア意識に関し、上昇志向がないという話も耳にしますが、結婚や出産の際に女性が退職するといったことは、実際にあるのでしょうか。

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング



当社ではあまり見られません。ほとんどの社員が技術者の会社であることから、キャリア志向は2種類あります。技術者として道を究めていこうとする社員とマネージャーとして部下を従えてリーダーとしてやっていこうという社員の2種類であり、どちらのキャリアを選択するかには男女差はありません。女性だからということでマネージャーを選ぶ社員が少ないというわけではなく、実際に私も女性の上司のもとで仕事をしております。

千葉興業銀行

当行では従来からキャリア開発支援に力を入れており、キャリアに関する面接を随時行っております。また、3年後、7年後といった節目でキャリアの開発をしていく研修を行っており、一人ひとりが自身のキャリアについて真剣に考える仕組み作りをしていますので、モチベーションの高い行員が多いと思います。

また、実際に結婚や育児を経験している先輩行員の姿を見ているので、仕事と家庭の両立についても安心していただけるようです。

役席者への登用についても最初のうちは躊躇する行員もいましたが、役席者の先輩行員が増えるにつれて、「自分もやってみたい」と積極的に挑戦する女性行員が増えてきました。

仕事と子育ての両立のための制度を導入する際のポイントについて

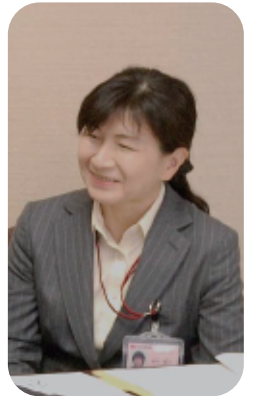
千葉労働局長

千葉興業銀行さんは、今回の達成した内容について、仕事と子育ての両立のための制度拡充といったものが多いですが、目標を定めるにあたって何か背景事情があったのでしょうか。

千葉興業銀行

1期目の行動計画が終わったところで育児・介護休業法の改正等がありましたが、期間や利用できる子供の年齢を考え、さらに内容を充実させるイメージで制度の拡充を図りました。

具体的には、育児休業の期間は、子供が3歳に達した日以降の3月末までとしています。これは、保育園に入園しやすい月はやはり4月で、年度の途中では入園できず復職に影響する状況もありましたので、3月末までということで拡充しました。



千葉労働局長

子の看護休暇についても法定では就学前までとなっていますが、中学校までに伸ばしていらっしゃるんですね。

千葉興業銀行

小学校の低学年ですと突然の病気や健康診断といったことがありますので、制度を拡充しました。

千葉労働局長

こういった仕事と子育ての両立を支える制度の拡充が安心感という面では有効なものですね。またこれからも拡充は行なっていくますか。

千葉興業銀行

制度的なものは2期目の行動計画で整備しましたので、今後は育児休業後復職プログラムに関して休業中のフォローアップや育児休業を取得する行員の上司への周知徹底を行ないたいと考えています。

千葉労働局長

職場復職プログラムというのは大変有効な制度だと思いますが、具体的なプログラムの内容をお聞かせいただければと思います。

千葉興業銀行

休業中に導入された新しい商品の研修等を行なっています。研修の際には育児休業から復職してきた行員が集まりますので、横のつながりやその後の連携が取れるようになるのも、このプログラムの良い点だと思います。また復職後1ヶ月くらいに人事部の者が面談をして、復職後の状況を聞き取りしています。なお、休業中にも通信講座等を利用して能力アップを図っています。

男性の育児休業取得を促進するための課題

千葉労働局長

子育て支援を行なっていくうえでは、男性がキーポイントであり、男性の育児休業利用者をいかに伸ばしていくかということが課題になるかと思えます。千葉興業銀行さんでは、複数の男性育児休業取得者や半年以上育児休業を取った男性がいらっしゃいます。どうお考えでしょうか。

千葉興業銀行

今までは、主に自分で仕事のスケジュールを組み立てやすい部署の行員が1、2週間という期間で育児休業を取得していました。今後、営業店を含め取得の促進をしていくとなると人員などの課題もあると思えます。周囲の協力体制の状況を見ながら取得促進を進める必要があると考えています。

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング

当社は、2期目の期間では男性の看護休暇取得者はいましたが、育児休業者が残念ながらいませんでした。育児休業というと半年や1年での利用というイメージがありましたが男性の利用を促す意味で、長期間の育児休業が難しいようであれば、まずは、1～2週間といった短い期間からでも、との労働局からのアドバイスをいただいたので、それぐらいであれば何とか男性の利用者が出てくるかと思い、3期目に入り個別相談や電子掲示板で制度や利用方法の詳しい紹介を行ないました。また、直接人事担当と相談ができるほうが良いかと考え相談会を企画した結果、今年の5月に男性の育児休業利用者が出ました。まずは、短期間でも良いので男性の育児休業利用者の事例を作っていくことを試みているところです。その事例を基に徐々に普及していったらと考えております。最終的には長期で取得する従業員が出てきてくれたらと思っています。



しいようであれば、まずは、1～2週間といった短い期間からでも、との労働局からのアドバイスをいただいたので、それぐらいであれば何とか男性の利用者が出てくるかと思い、3期目に入り個別相談や電子掲示板で制度や利用方法の詳しい紹介を行ないました。また、直接人事担当と相談ができるほうが良いかと考え相談会を企画した結果、今年の5月に男性の育児休業利用者が出ました。まずは、短期間でも良いので男性の育児休業利用者の事例を作っていくことを試みているところです。その事例を基に徐々に普及していったらと考えております。最終的には長期で取得する従業員が出てきてくれたらと思っています。

その事例を基に徐々に普及していったらと考えております。最終的には長期で取得する従業員が出てきてくれたらと思っています。

次期行動計画とくるみん取得の効果について

千葉労働局長

これからの行動計画について、何かお考えになっていることはありますか。

また、くるみん取得のメリットとして優秀な人材の確保、企業のイメージアップにつながることを良く耳にしますが、そのあたりも最後に一言ずつお願いいたします。

千葉興業銀行

制度が浸透してくると、「とりあえず制度利用を申請しておこう」という安易な利用方法が出てきてしまうかも知れません。継続就業のための制度という本来の趣旨を踏まえ、育児休業後に復職して働きたいという意欲を失わない仕組みづくりが必要だと考えております。

また、制度に関する役席者への周知も進めていきたいと思えます。



3期目の行動計画以降、育児休業後は、短時間勤務などを利用しつつ、スムーズに職場に戻れるよう制度の定着

を図っていきたくと考えています。

くるみん取得のメリットとしては、採用のホームページに「くるみんマークを取得しています」との表示をしまして、出産や育児を行ないながら働きやすい会社であるということ、長く勤めたいという女子学生にアピールできます。参考までに選考の結果ですが、今年の採用は約半数が女性でした。

当行ではCS (Customer Satisfaction：顧客満足) を重視していますが、行員の満足度 (ES) が上がることで、さらにCSの向上につながります。行員の満足度を上げるのにもくるみん取得は役立っていると思います。

日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング

女性の育児休業利用は当たり前といった環境になってきましたが、男性の育児休業利用については、管理職も含めて意識がなかったので、まずは環境づくりをしていきたくと考えています。男性でも短期間であっても利用する例が出てくれば徐々にでも広まっていくのかなと考えています。



当社において、くるみん取得の目的は2つあります。ひとつは対外的なイメージや採用の面でのアピール。ホームページにくるみんマークを掲載して特に女子学生が安心して応募できる企業であることをアピールしています。

もうひとつは対内的なもので、様々な制度が整備されているのですが、それをもっと細部まで認識し活用してもらいたいと考え、くるみん取得を契機に多数ある制度を整理して紹介したり、社内での取り組みを進めたりしました。

千葉労働局長

行動計画というのは現状を1歩でも2歩でも前進させていくということを目的にしておりますので、会社や業界にあったものを策定していただき、仕事と家庭の両立がしやすい環境整備を少しずつでも進めていただきたいと思っています。



千葉県内では、認定企業が24社のみとなり、中小企業においてもこれから人材確保子育て支援、両立支援の観点からもくるみん取得を促進していきたいと考えておりますので、ぜひとも皆さまの色々工夫された点等を地域へ発信していただきたいと思っています。

今後とも、くるみんをご活用いただければと思います。

参考：認定企業一覧 (平成24年7月4日現在)

<p><2012年認定企業></p> <ul style="list-style-type: none"> ◎日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング 株式会社 ◎株式会社千葉興業銀行 <p><2011年認定企業></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療法人芙蓉会 五井病院 フェデラル エクスプレス コーポレーション フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社 ◎株式会社千葉銀行 医療法人社団成和会 山口病院 株式会社大東システムエンジニアリング 生活協同組合パルシステム千葉 <p><2010年認定企業></p> <ul style="list-style-type: none"> イオンリテール株式会社 ◎みずほインベスターズビジネスサービス株式会社 日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング 株式会社 ◎ヒゲタ醤油株式会社 ◎生活協同組合ちばコープ ◎東レ・メディカル株式会社 	<p><2009年認定企業></p> <ul style="list-style-type: none"> 株式会社千葉銀行 キッコーマン株式会社 キッコーマン食品株式会社 キッコーマン飲料株式会社 キッコーマンビジネスサービス株式会社 シャープシステムプロダクト株式会社 <p><2007年認定企業></p> <ul style="list-style-type: none"> 株式会社千葉興業銀行 シャープドキュメントシステム株式会社 生活協同組合ちばコープ みずほインベスターズビジネスサービス株式会社 川崎マイクロエレクトロニクス株式会社 イオンモール株式会社 株式会社京葉銀行 ヒゲタ醤油株式会社 <p>注) 東レ・メディカル(株)の1期目は東京労働局で認定 2期目の認定は「◎」にて表示 公表に同意された企業名のみ掲載</p>
---	--