

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9月5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、是非参考にしていただければと思います。

出席者

イオンリテール株式会社

人事・総務担当兼リスクマネジメント担当取締役

兼常務執行役員 鳴田 英志 氏

人事部長 下村 弘樹 氏

人事部 関 知子 氏

キッコーマン株式会社

人事部長 松崎 毅 氏

人事部勤労グループ 浅田 百合子 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

懇談会にご参加いただきありがとうございます。くるみん認定書交付式の後に懇談会を開催させていただいており、24年度、2回目となります。本日の懇談会では3つほどテーマを取り上げたいと思います。

1つ目が、1期目及び2期目の一般事業主行動計画の実施を通じてのご感想ということで、これまでの取り組みの成果、あるいは2期目に至る経緯、これからの課題といったものをお話いただけたらと思っております。

2つ目は、育児休業ということが、仕事と子育ての両立に大変大きな意味合いを持ちますが、そのときに課題となるのが男性の育児休業ではないかと考えております。多くの企業が男性の育児休業利用を促進するにはどうしたら良いのかとお悩みになっているという声も聞きますので、こうした点についてもお聞かせいただけたらと思っております。

3つ目が、イオンリテール様、キッコーマン様ともに千葉県内はもちろん全国的に見てもリーディングカンパニーであり、大変大きな影響力をお持ちと認識しています。ぜひともくるみん取得の取り組みの意義を発信していただき千葉県内の認定企業が1社でも多くなるようにご尽力を賜りたいと思っております。企業の成長戦略としての仕事と家庭の両立支援、ワークライフバランスの取り組みの意義や取り組み推進のための情報発信、共有についてお話をいただけたらと思っております。

では早速1つ目のテーマについてお願いいたします。今回のくるみんマーク取得は二社様とも2期目ということですので。取り組みを通じての感想で結構ですでお聞かせいただきたいと思っております。とりわけ認定を目指したきっかけ、くるみんを取得するメリットについてお聞かせいただけたらと思っております。



1期目および2期目の行動計画を通じての感想

イオンリテール株式会社

当社は、男性よりも女性のお客が多い会社です。およそお客様の6割から7割が女性です。また、男性も女性も幅広い世代のお客様にご利用いただいております。

当社の考え方は、そこで働く従業員もお客様の構成に基本的には応じて配置するというものです。創業以来このような考え方を持っていたので、女性が継続して勤務できるようにするには、どうしたら良いかをずっと考えてきました。また、女性も戦力、幹部になっていただきたい、そして経営戦略にも参加いただきたいと思っていました。

しかし、長く働いた女性従業員が結婚や出産で退職するようなことが以前は続いており、そこで当社が最初に取り組んだのがリ・エントリー制度という再雇用制度の導入です。結婚や出産で退職しても「また働くことができる状態になったらどうぞ会社に戻って働いてください」という考え方で、再雇用の際は退職時の資格に近い形でスタートができるといった制度を作りました。ただ、残念ながら利用者はあまり多くありませんでした。そういった経験から育児・介護休業法制を上回る、3年間の育児休職・勤務制度を作りました。早い段階から「どうぞ継続勤務をしてください」というような制度の導入を実施したわけですが、これもなかなかうまくいきませんでした。

これらの取り組みから、働き方そのものを変えていかないと、なかなか意識が変わらない、そして社内で働く全員の意識が変わらなければ効果がないという認識に至りました。そこで、平成12年の半ばくらいから、まずは残業をなくしましょう、それから効率的な働き方をしましょう、そして休みをしっかりと取りましょうという形で段階的に取り組みを始めました。これが基本的にはワークライフバランスの推進になるわけですが、このようなことを進めるこ



とにより結果として従業員の意識が変わってきます。女性が活躍する環境を作ることができるかは、こういったことをいかに従業員全体で共有できるかということだと思います。

くるみんマークの制度が平成17年からスタートだったので、社内での取り組みについて認定を取得するには非常にタイミングが良かったです。認定を受けることによって社内社外にPRができるので取り組みをさらに推進することができると思いました。くるみんマークは、社内における取り組みの促進策の一つとなったのは間違いありません。こういった事情により第1回目の行動計画策定から取り組みに積極的に参加しようということを進めてきました。現在では従業員全体の普段の意識が変わりつつあるように感じます。働き方や仕事と家庭の両立といった考え方が共有化できつつあるのではないかと状況です。

今回2回目のくるみんマークを頂戴しましたので、社内でも積極的な取り組みのPRとして利用させていただきたいと思っております。

千葉労働局長

近年意識が変わったということですが、意識共有に関してどのような取り組みをされたのですか。

イオンリテール株式会社

人事としての仕掛けは、意識の改革にあります。女性が育児休職、育児短時間勤務を取得するときの気持ちのようなものをリアルな言葉で管理職へ伝えながら、会社と一体となって、女性の継続勤務を支援するため、制度の利用を促進することの重要性について理解してもらうことに努めたつもりです。例えば店舗の店長が集まる会議、店舗の労務管理をする人事総務課長が集まる会議、主任のセミナー等で繰り返し伝えていきます。色々な場面で継続して伝えていくことが一番だと思います。

千葉労働局長

くるみんの認定申請の際の資料で、研修を相当広範にされていると感じました。従業員が13万人近くいらっしゃる中で、効果のほどはいかがでしょうか。13万人弱のうち女性が75%、男性が25%という中で、どのように研修を行なうのかということに興味を持ちました。全員参加型の研修ということになるのでしょうか。



イオンリテール株式会社

研修は、各店舗や事業所毎に実施しています。店舗でも、確実にこなっていただくようにカンパニーから指導しパート、派遣社員含めて全従業員を対象に実施しています。

ワークライフバランスに関して従業員全員へ周知することも重要ですが、やはり一番問題になるのは管理職です。マネジメントする立場の者が理解することによって初めて生きてくるのだらうと思います。店舗のマネジメントをする一番下の立場の者が主任になりますが、主任がおよそ10人から20人くらいの部下を持っているので、ここに周知徹底させることが一番重要かと思えます。主任、課長、店長を対象とした色々な会議やセミナーがありますが、基本的にはその中でしっかり言い続けていくということになります。

キッコーマン株式会社

折角の機会ですからお尋ねしたいのですが研修の中身というのは具体的にどのようなものなのですか。

また、効果的なポイントといったもの、例えばこれは良かった、これは効果があった、または従業員の意識の変化のために非常に良かったというものがありますか。

イオンリテール株式会社

管理職の意識を変えるために、セミナー等では、女性が産前・産後休暇を取得するときの実際の気持ちや過去にあった事例などを繰り返し伝えました。例えば「(産休を取ろうとして) 上司にこういうことを言われて疑問に思った」ですとか。そういった事例を具体的に出して、本当は「おめでとう」と言われたかったのではと、相手の立場にたって考え、思いやるようにしました。ある意味、人権セミナーの一環とも言えます。

千葉労働局長

研修資料も拝見したのですが、ある意味、リアルな言葉がありました。例えば上司に結婚を報告したところ素直に「おめでとう」と言ってもらえなかったなどです。実情を伝えることは、実感として分かるため管理職の意識改革には、重要なものかもしれないという気がいたします。

イオンリテール株式会社

社内通報制度を平成12年前半から始めていますが、そこにたくさん電話がかかっています。近年は人間関係や意識が変わりつつあるのでしょう。社内通報制度を通して色々なことが表に出てくるようになりました。

キッコーマン株式会社

会社の制度や会社の姿勢といったものだけではなく、実際に利用する人たちが、どこで問題を感じているかということ伝えていくということですね。

事例を聞いていると、どちらかと言えばハラスメントに近いことが多く、それを啓蒙することによってなくしていく。ハラスメントのひとつとして出産、育児と仕事との両立の場面でおこるとい流れなのですね。



千葉労働局長

ありがとうございました。続いてキッコーマン様よろしくお願ひします。

キッコーマン株式会社

当社は、もともと食品メーカーですから、お客様はどうしても女性が中心という印象があります。そういう意味では従業員含めて会社としては常に女性を意識しているところはあったと思います。

一方で従業員はどうかと言いますと、メーカーとして現場中心でどうしても男性中心となっていました。歴史的に男性中心で製造を行なってきた、スタッフも営業部門も男性中心でやってきました。ただ、事務を行なう女性はその中にも居たわけですから、女性の継続就業を意識した取り組みをしていかなければいけないということが以前からありました。育児や介護に関する法律が整う前に、育児休業に関しては昭和56年、介護休業に関しては昭和58年に導入をしていました。法制定の前に労働組合が従業員を代表して会社と話をした中で、会社がそれをしっかりと受け止めて育児や介護と仕事の両立に関する制度の導入を認めたという歴史があります。従業員、経営層ともに、これからの時代の中で女性が長く活躍できるような企業を作っていかなければならないというような意識を持って、それを具現化していこうということで進めていました。意識という面では昔から非常に高かったと思います。

育児休職制度の導入前は、女性は結婚して退職する、結婚して退職しなくても出産や育児の際に退職をするということがありました。制度ができてそのような雰囲気があったので、制度に魂を入れていかなければいけないということで、啓蒙活動や意識改革に会社と従業員ともに取り組んできました。制度が導入された頃には、結婚で仕事を辞

める女性は、ほとんど居なくなりましたが、出産や育児の際に退職するということがまだありました。育児休職の制度ができて、それを利用することに職場に対する遠慮や、先ほどお話がりましたが、周りがどのような目で見ているのかということが非常に気になり、最初の頃はなかなか利用し難い状況がありました。そこで何をすべきかと考えた結果、周りが利用しやすい雰囲気を作ることが最大のポイントになるという結論に至りました。会社や人事、経営層が言っても、やはり現場でしっかりできてないといけないということで、所属長研修やセクハラの研修など、色々な研修で所属長に啓蒙してきております。育児に関する制度を導入した昭和56



年以降、恐らく平成12年頃までには、結婚を理由に退職する従業員はいませんし、出産する際に退職する従業員もほとんどいなくなっていました。この時点で退職しないで育児休職を取るのが当たり前というような雰囲気が少しずつ浸透しているという手応えを感じ始めました。職場の中では「妊娠しました」という話をすると「それじゃ今度いつ出てくるんだい」というような会話がある程度、当たりの状況になっていました。そのような中で平成11年にファミリーフレンドリー企業の労働大臣賞をいただきました。当時の先輩方の話を聞いてみると、各種制度はあるが実際に利用されていないという企業が多い中でキッコーマンは、しっかり利用されている。そして制度の利用に伴う職場の中での体制など、復職が確実にできるような運用の仕方をしているということが評価されたと聞いております。そのような意味では、制度を作って、それに魂が入っている、当社には生きた制度が以前からあるという気がします。ですから、今回のくるみん取得に関しては、もともと積極的に取り組んでいる会社だという自負がありましたので、取得して当たり前というような意識もありました。しかし、最近では法律も追いついてきて、昔は他社と比べても先行している制度状況だったのが、今は他社とそれほど差がない状況であるとの認識をしています。くるみんが出始めた頃は、人事部もすぐに我々の取り組みは認めてもらえるはずだという認識でくるみんを申請しました。しかし実際は、気が付かなかった制度上や運用上の不備があって、何度も雇用均等室とやり取りし、制度を改訂し中身をさらに良くしていきながら、最終的にくるみんの取得ができたということで、当社が思っていた以上に世の中は進んでいた、そして認定の基準が厳しかったと感じさせられたところです。まさに井の中の蛙だったのに気づかされました。くるみん取得によって、世の中はどんどん進んでいるということを再認識することができたので、非常に良い機会だったと思います。

この後、1期目から2期目へと進む中で新しい施策を行動計画へ入れることによってその企画、導入から始まり、色々なことを考えさせられる、制度も色々な切り口から入れていくきっかけになるということがくるみん取得のメリットの1つと感じております。

もうひとつのメリットは、採用に関することです。当社は女性の応募者が多いのですが、くるみんやワークライフバランスといった切り口に関心を持っている方が非常に多い傾向があります。そういった方へキッコーマンの取り組みについて胸を張って伝えることができます。特に、新規学卒の応募者はワークライフバランスの意識をさらに強く持っていますので、くるみんを取得している当社を評価してくれるというところがあります。採用関係も含めた対外的な印象という面ではメリットがあると思います。

千葉労働局長

今、お話のありました新規採用に関してですが、実は労働局では大学生の就職をいかに確保するかということをして職業安定行政で行なっていて、大学を訪問した際に、どのようにエントリー企業を選ばれますかということを知ると、最近特に女子大生では、くるみんがあるか無いかで選定しているという話を聞きますので、キッコーマン

様が話されたことも確かにそうなのかという印象を受けました。

出産された女性の育児休業については、両社とも100%近く利用されていますが、相当の期間職場から離れていますので、復職の際に例えば新商品に関する知識が無いといったことがあろうかと思いますが、何か休業期間中に支援のようなことをされていますでしょうか。



イオンリテール株式会社

休職中の従業員には、会社の様々な情報を伝えるために各部署から会社が発行している刊行物や社内報といったものを必ず送っています。

また、前回の行動計画で取り組もうとしていたものですが、ポータルサイトを立ち上げる準備を進めています。インターネットを使って休職中の従業員が会社の情報に触れることができる入り口を作り、休職中も会社の情報を取り出せる仕組みを構築していくことを考えています。休職中はどうしても会社から切り離されているような感じを受けますのでそのようなところをカバーしていけたらと思っています。

千葉労働局長

リ・エントリー制度（再雇用制度）というものが大変古くからあったという話を聞きまして、とても良い制度と思いますが、利用者が少ないことの原因はどうお考えでしょうか。

イオンリテール株式会社

リ・エントリー制度は一度会社を辞めて再度就職するということですがけれども、現在では休職制度が充実しているため、退職せずにそのまま続ける従業員の割合が高いことから、退職してもう一度という従業員が少ない、つまりそのまま継続して働いている人が多いということになります。

キッコーマン株式会社

出産、育児での退職だけでなく、辞めた方は誰でも対象になるのでしょうか。例えば夫婦で働いていて転勤のために辞めざるを得なくなった場合でも利用できるのでしょうか。

イオンリテール株式会社

結婚、出産、育児だけでなく、介護や配偶者の転居等も対象にしています。もともとは女性のために作った制度で、昭和59年というかなり早い時期から導入しています。

当社は恐らく4年生大学卒業の女性をたくさん採用させていただいた、日本で初めての企業であろうかと思いますが。その4年生大学卒業の女性採用を始めた直後くらいにリ・エントリー制度を導入しました。当時は4年生大学卒業の女性採用がほぼ無い時代だったかと思います。

現在では、女性も男性も利用できる制度になっており、退職するときにリ・エントリー登録申請書に記入し登録すれば、復帰をするときに改めて面談をし、退職した時の資格で復帰するかどうかを確認して進めていきます。

千葉労働局長

キッコーマン様の資料を拝見していたら、社内の研究会で色々な話をして各種制度の研究をされているということを目にしましたが、最近の成果のようなものはありますか。

キッコーマン株式会社

労使でそのような研究会を立ち上げていますが、およそ2ヶ月から3ヶ月に一度というペースで行なっております。他社の例も引き合いに出しながら、他社では最近こういう制度を導入したが、当社でも学ぶべき内容があるかというような研究を行なっています。この研究で労使双方の考えを述べますので、当社ではあまり労使関係でフラストレーションがないように感じます。「従業員は会社にこういうことを本当は求めているのに、会社は全然やってくれない」というような思いや、「会社も実際にはやろうとしているんだけど、こういう障害があってなかなか進まない」というような情報の提供を密にすることで風通しが良くなっている。そのような目に見えない効果があると思っております。何か制度を作ったというような成果はまだありませんが、労使双方の意識共有という効果が大きいと感じているところです。



また、ワークライフバランスの考え方で時間短縮、残業、年休の問題などを中心に捉えながら働きやすい会社にしていきたいと考えています。制度の導入や環境はある程度整っていると認識していますが、そこからさらに働き甲斐のある会社にしていきたいと思っていますので、新しい制度を導入して一緒にやっというこも含めてこれからのことを考えています。

男性が育児休業を取得するための環境整備に関し工夫したこと

千葉労働局長

次世代法の行動計画の考え方は1歩でも、2歩でも、少しずつでも会社が前に進んでくださいということですので、ぜひとも、さらにもう一歩、前向きな制度や環境を作っていただければと思います。

続きまして、2つ目のテーマに移ります。先ほど申し上げましたとおり、ひとつのポイントとして男性の育児休業があるかと思いますが、男性の育児休業の取得状況を見てみますと、まだ女性に比べ少ない状況かと思えます。男性の意識改革をどうされるのかというところが私どもの分かりにくいところでもあります。また、良く受ける質問の中に「男性の育児休業の場合に代替要員はどうしたら良いのでしょうか」というものがありまして、これについて何か具体的にお聞かせいただければと思います。

イオンリテール株式会社

意識改革というのは、先ほどの話のように粘り強く言い続けることだと思えますが、それ以外には本社で子ども参観日を行ないました。これは夏休みに社員がお子さんと一緒に本社の中を見てもらう機会を設けたものです。



また、男性で長期の育児休職を取る人があまり出てこなかったのも、短い期間で取れるような制度を導入し、それを周知することによって意識を変えていくことに取り組んできました。

女性に比べて男性はなかなか育児休職が取り難いと思いますが、その状況の中で、やはりポイントとなるのは「子どもは夫婦二人で育てていきましょう」という意識を持てるかということだと思えます。最近の若い男性は昔の男性に比べるとずいぶんと意識が変わってきていると思いますが、若い男性がそう望んでいても上司や職場の雰囲気、環境が許してくれないことがあろうかと思えます。家庭を大事にしたいという若い男性がたくさんいると感じていますので、意識は変わってきているのだと思えます。そこで、その若い世代が持っている意識を周囲が理解するような環境作り、上司

や職場の同僚も含めて意識改革をしていくことが一番の課題であると考えています。制度としては全て男女平等になっていますので、あとは意識改革に尽きると思います。

キッコーマン株式会社

当社では、育児休業を昭和56年に導入し、平成10年に初めて男性が取得しています。それ以降2人取得しているので、合計3人という状況です。

男性の意識は、だいぶ変わってきたと感じています。平成20年に短期の育児休暇制度を導入しましたら、これを利用する従業員が増えてきました。やはり男性の育児への関与の仕方が以前と変わってきているという印象があります。そういう意味では短期の育児休暇ではありますが、導入したことで利用が増えてきておりますので、次世代育成支援に少しは関与させることができたと思っています。ただ、長期で休むとなると代替要員というのが非常に難しいというのが現状です。代替要員の確保が難しいとの認識が職場でもありますから、本人も遠慮してしまっているようです。管理職の意識がさらに改革されないと長期での取得は難しいと思っています。長期で取得したいと思う従業員は、どんどん利用していけば良いのでしょうか。周りにそのような環境や配慮ができる状態を作っていくのが会社や人事の仕事になってくるのだと思います。会社や人事担当が「大丈夫だよ」と言っても最終的には本人が「そうは言っても1年も休めませんよ」というような遠慮ですとか、所属長の「1年も休むなんて」という意識は、まだまだあるような気がしますから、そういった見えない壁のようなものをいかに取り外していくかということがこれからの課題であると感じております。



短期の育児休暇というのは、平成20年から導入し産前・産後休暇の間に1週間取得できるというものでして、有給休暇になっていることから、かなり多くの従業員が利用しています。「1週間なら休めるな、休んでみよう」と考える従業員が居て、それが足がかりとなってもう少し期間が延びていくような雰囲気につながっていけば良いと考えています。導入当初は、実際に1週間取得するという事は少なかったのですが、取れるということが分かった段階で先輩や同僚から「こういう制度が利用できるんだよ」と伝わり、広がっていくことがあります。意識の壁が一度低くなると瞬く間に広がることが良くありますので、そういった流れにつながって欲しいと思います。

短期育児休暇を利用した従業員は現在たくさん居ますが、1年休むというのは勇気がいると思います。よほどのことが無いとできないと思います。それをどう解決していくかが男性の長期育児休業取得者を増やす課題かと思えます。昇進や昇格にも関わってきますし、生活という面からも考えなければなりません。今は夫婦共働きということが世間に浸透していますが、収入が減るといっても含めて考えていくと躊躇せざるを得ない状況にまだあるということだと認識しています。

リーディングカンパニーとして地域・業界への情報発信(メッセージ)

千葉労働局長

3つ目の地域、業界にできるだけ情報の発信をお願いしたいというところなのですが、先ほどキッコーマン様から食品業界では割と横のつながりがあるということを知りましたので、是非ご協力をお願いしたいと思います。

また、企業の成長戦略と女性の活用の話になろうかと思いますが、この2つの関係で何かメリットですとか、企業が成長するために女性の活用をすることが好ましいと言える事柄はありますでしょうか。

イオンリテール株式会社

グローバル社会になり、価値観が多様化した中で急激な変化が起こるような現代では、男性中心の意思決定では、経営をやっていけない、そんな時代になっていると思います。特に小売業について言えば、色々な年代の多くの女性に幹部となっていて実際に意思決定をし、経営に参画して欲しい、これはもう切なる願いであります。また、そうすることが本当に成長できる大きな要素の一つだと思います。長年、こういった考え方でやってきていますが、昨今ではさらに強く思いますし、そのような事態にさらになってきたのではないかと感じています。

キッコーマン株式会社

当社は、お客様に女性が多いことから、女性の感性での商品開発や店頭での営業活動など色々な切り口があります。女性の活躍はこれから必ず必要になってくるだろうと思います。ただ、ポジティブ・アクションの取り組みに関しては、まだまだ当社は遅れているというのが正直な感想であります。採用の段階から積極的に進めていくことが重要でしょうし、現場に配属するときには、受け入れ職場の意識の面がまだ十分に醸成されていないという状況があります。管理職の数もまだ十分とはいえません。当社の仕事には、まだまだ女性の活躍する場があるわけですが、そこまでにまだ至っていないという状況が見えてきていますので、女性に活躍していただけるような環境の整備というのがこれからの大きな課題になってくるのかと思います。

ワークライフバランスについては、仕事と家庭やプライベートの時間との両立、この部分については色々な意味で浸透しつつあります。「よく休ませる人は、よく働かせる人なんだ」ということを良く研修で所属長へ伝えておりますが、従業員が休みを取りメリハリをつけて仕事をすることによって新たな考えが出てくることもあると思いますし、リフレッシュした中で仕事ができるということは、部下に対してもワークライフバランスの意識を高めるということにつながると考えています。

千葉労働局長

ワークライフバランスに関しては、管理職や周囲への意識付けというのが課題であることや、今後の課題としてポジティブ・アクションを少しずつ進めていかなければならないというお話を聞きましたが、先ほども申し上げましたように、1社でも多く千葉県内で女性のさらなる活用、仕事と家庭の両立ということを考えていただける企業が増えることを望んでおりますので、ご両社におかれましてはぜひとも県内で積極的に取り組んでいる企業として、リーディングカンパニーとして引き続きご活躍いただきたいと思います。

本日は、誠にありがとうございました。

参考：認定企業一覧（平成24年9月5日現在）

<2012年認定企業>

- ◎日本アイ・ビー・エムシステム・エンジニアリング株式会社
- ◎株式会社千葉興業銀行
- ◎イオンリテール株式会社
- ◎キッコーマン株式会社

<2011年認定企業>

- 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
- 生活協同組合バルシステム千葉

<2010年認定企業>

- イオンリテール株式会社
- ◎みずほインバ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・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

<2009年認定企業>

- 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

<2007年認定企業>

- 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
- みずほインバ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

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