

「従業員の子育てサポート企業」の認定書交付式を開催しました

平成26年7月8日、群馬労働局において、従業員の子育て支援対策が進んでいるとして認定された3社に対する、認定書交付式を開催しました。



左より、株式会社ヤマダ電機 総務本部人事開発部 女性管理職育成部 竹村部長、株式会社ベイシア 執行役員 人事教育本部 染谷部長、株式会社Project White 業務支援部 富岡次長、内田 群馬労働局長



くるみんマークの取得により、**企業イメージの向上、優秀な従業員の採用、モチベーションの向上、人材の定着**などのメリットが期待できます！

認定基準(男性従業員の育児休業取得者がいる、小学校就学の始期まで利用可能な短時間勤務制度等がある、一般事業主行動計画に定めた目標を達成した等)を満たした企業が対象です！

認定書交付式の後、子育て支援についての懇談会を開催しました。今回の懇談会には、就職を控えた立場として高崎経済大学の学生10名も参加し、仕事と育児の両立支援など、様々な質問を認定企業にしていく形式で進めました。概要は以下のとおりです。



男性が育児休業を取得しやすい雰囲気はありますか？
また、取得を促進するために行っていることはありますか？

(ヤマダ電機)

現状、男性の育児休業期間は1か月程度が多く、職場においてもそれほど不都合は生じないため、取得が難しい雰囲気ではない。育児休業等の制度は男女ともに周知徹底しており、男性が休むことへの理解もだんだん進んでいる状況である。

(ベイシア)

まだ男性の育児休業取得者は多くないが、配偶者出産時の特別休暇は当たり前の様に取得している。くるみんマークの取得により会社としての姿勢を従業員に示し、男性も当たり前の様に育児休業を取得できる環境作りを目指している。

(Project White)

育児休業取得に際しては、アルバイトやパートの補充等の人的支援も行っており、男性が取りにくい環境ではない。取得促進のため、育児休業制度の存在を認知してもらえるよう啓蒙しており、特に、配偶者の出産を控え、育児休業を取りそうな男性には個別に周知している。





子育てサポート企業として、世の中全体
に対する社会貢献は考えていますか？



(ヤマダ電機)

「子育て支援をやっている」ということを当社が外部にアピールすることで、学生の応募が増え
るとか、優秀な従業員が定着するという効果があれば、これまで子育て支援に取り組んでこなかつ
た企業も、「競争」の流れに乗って取り組まざるを得ない状況になる。その点で、当社の取組みが
結果的に社会全体として子育てしやすい環境を作る助けになるのではと思う。

(ベイシア)

現在、女性正社員割合は20%強だが、ここ数年の新卒採用者の40%～50%は女性である。
面接をして優秀な方を採用した結果であるが、こうした優秀な女性が出産や育児で辞めることは、
会社にとってもマイナスとなる。当社が男女問わず長く勤められる環境を整えていることが、学生
や他の企業に評価されれば、社会全体への波及も進むはずである。

(Project White)

会社にはできることは限られており、子育て支援を進めるうえでも、会社として利益を上げている
ことが重要だが、儲けるためには優秀な従業員が必要となる。優秀な従業員を確保するために、子
育て支援が効果的であるという一連の流れが定着すれば、日本社会も変わってくるのではと思う。

