

「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27年1月23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、株式会社アベックス 取締役営業部長 ビューエル直巳 様、医療法人社団三思会東邦病院 看護部長 島崎すえ子 様、内田 群馬労働局長、株式会社エムダブルエス日高 代表取締役 北嶋史誉 様



次世代認定マーク
(愛称：くるみん)

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、仕事と家庭の両立支援についての懇談会を開催しました。概要は以下のとおりです。



（局長）

少子高齢化により労働力人口が減少するなかで、男性だけ働けばなんとかなるという時代ではなくなってきており、女性も含めて、全員が力を発揮できる職場環境をいかに整備するかが重要である。

くるみんマークは、仕事と子育てを両立しやすい環境整備を進めている企業の証であり、こうした取組みを他の企業にも広めていきたいと考えている。その際、企業によって様々な業種や働き方があるため、くるみん認定企業の取組み内容をまとめた事例集を作成・配布する等により、モデル企業として広く発信したいと考えているので、ご協力をお願いしたい。

また、今後とも、プラチナくるみんの認定を目指していただく等、更なる取組みをお願いしたい。

（エムダブルエス日高）

くるみんは、子育てをテーマとする制度であり、確かに、若い女性は育児と仕事の両立支援をすれば集まりやすい。しかし、女性の管理職登用等の取組みを進める際、ベテランになっている40代のエース級の社員が、介護を理由に離職するという問題が出ている。

介護離職を無くしていくため、当社では、ケアマネジャーを集めたコールセンターを作って、BtoBで一般企業と契約し、社員の介護相談に対応する事業を始めている。労働者の方は、勤務先に相談すると出世や処遇のことで不利になるのではと心配する場合もあり、また、介護休業は93日あるが、単に休みたいわけではなく、認知症で困っているのか、寝たきりで困っているのか等、様々なニーズがあるため、企業がなかなか対応しづらいという問題もある。そこで、介護の専門家である外部のケアマネジャーに相談できる仕組みを作り、介護をしながら働き続けるプランを提案している。すでに大手スーパーやタクシー会社などとの契約をしている。

労働局の方でも、介護離職を防ぐための取組みを進めている企業に対する、くるみん認定のような公的な制度を作ってもらえると良いと思っている。

（局長）

育児・介護休業法や、育児休業給付・介護休業給付など、制度の面では育児と介護はセットである。一方、ソフト対策では、少子化のなかで、若い労働者の方が安心して仕事も育児もできるような施策が重要視されており、確かに介護離職の対策は遅れている。人口を増やすことは重要だが、それには長い年月がかかるので、企業の中核を占めている40代・50代の方々が介護で離職せずにしっかり働ける環境整備は非常に重要である。貴重なご意見として参考にさせていただく。

（三思会東邦病院）

当院では、平成24年から始まった群馬県看護協会の「ワークライフバランス推進事業」に初年度から参加しており、組織を挙げて働きやすい環境整備を進めてきた。取組みを進める前は、育児短時間勤務制度や子の看護休暇の制度があっても、職員がそれを知らないために使わないということが多かったため、制度をしっかりと周知し、実際に利用しやすい環境を目指してきた。今では、制度が浸透し、育児休業後に短時間勤務を利用して継続勤務する方も多く、離職率も下がっており、良い方向に進んでいる。くるみん認定を受けて、職員のモチベーションも上がると思うので、今後とも職員が長くいきいきと働き続けることのできる環境を整備していきたい。

（局長）

育児をしていて勤務時間等に制約がある女性に対して、「もっと戦力になってくれないかな」と思う経営者はまだいると思う。しかし、人口減少社会の中で、男性が24時間企業戦士で働けば日本が発展するという時代ではない。今後は全員野球で、働き方を改革して、みんなが働き続けられる環境を整備することが重要である。育児や介護をしている期間だけ見れば、一人一人のアウトプットは少なくなるかもしれないが、働きやすい環境を作れば、そこで働こうという方が増え、全体でのアウトプットは大きくなる。

行政としても、県全体、国全体としての総合力を発揮することが大切であると考えており、実際に各企業に職場環境の整備を促していく際には、くるみんマークのようなモデル企業の取組みを発信することが効果的であり、今後とも協力をお願いしたい。

（アペックス）

現在、2歳の子どもを育てており、第二子を妊娠しているが、保育園で話を聞くと、働きにくい環境の会社が多いことを実感する。上司とのつまずきなどで会社を辞めている人も多く、良い就職先を探している人も多い。そういったところに、くるみんマークのことや、くるみん認定を受けている企業の取組みを広めていければ、もっとみんなが自分のスキルを伸ばしながら働き続けられるのになあと思う。

（局長）

まさにそれがくるみんマークの趣旨である。労働局としても、くるみん認定企業の取組みを広めていきたいと考えているため、一緒に進めていただきたい。