

「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業による 座談会を開催しました！



京都労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成したこと等の基準を満たした事業主を「子育てサポート企業」として認定しています。

平成28年度は6月末までに株式会社イセトー、関西ガスメータ株式会社、京都信用金庫、村田機械株式会社の4社を認定しました。うち株式会社イセトーは府内第1号の特例認定（プラチナくるみん認定）です。府内の認定企業は48社となりました。

平成28年7月6日、京都労働局において「プラチナくるみん」「くるみん」マーク認定通知書交付式を行うとともに、認定企業、京都労働局長井内雅明、雇用環境・均等室長金井陽子による座談会を開催しました。



平成28年7月6日 京都労働局局長室にて

左から関西ガスメータ(株) 高橋誠二様、(株)イセトー 小谷達雄様、京都労働局長、
京都信用金庫 大野雅章様、村田機械(株) 大久保健様、雇用環境・均等室長

参加企業紹介

2016年特例認定事業主 2016年・2010年 認定事業主

株式会社 イセトー



所在地：京都市中京区 労働者数：735人

事業内容：情報処理サービス・コンピュータ用紙の製造販売

計画期間：平成25年4月1日～平成28年3月31日までの3年間

主な取組内容

- ① 男性の育児休業取得を促進し、計画期間内に対象労働者の25%が取得した。
- ② 時間外労働の削減のためノー残業ウィークを年2回に増加した。また、ノー残業デーについて毎週水曜日に加え金曜日も実施することとした。
- ③ 育児休業復帰者に復帰後の就労形態についてヒアリングを実施するとともに、復帰者と管理職に「育休復帰者支援研修」を実施した。



2016年 認定事業主

関西ガスメータ 株式会社



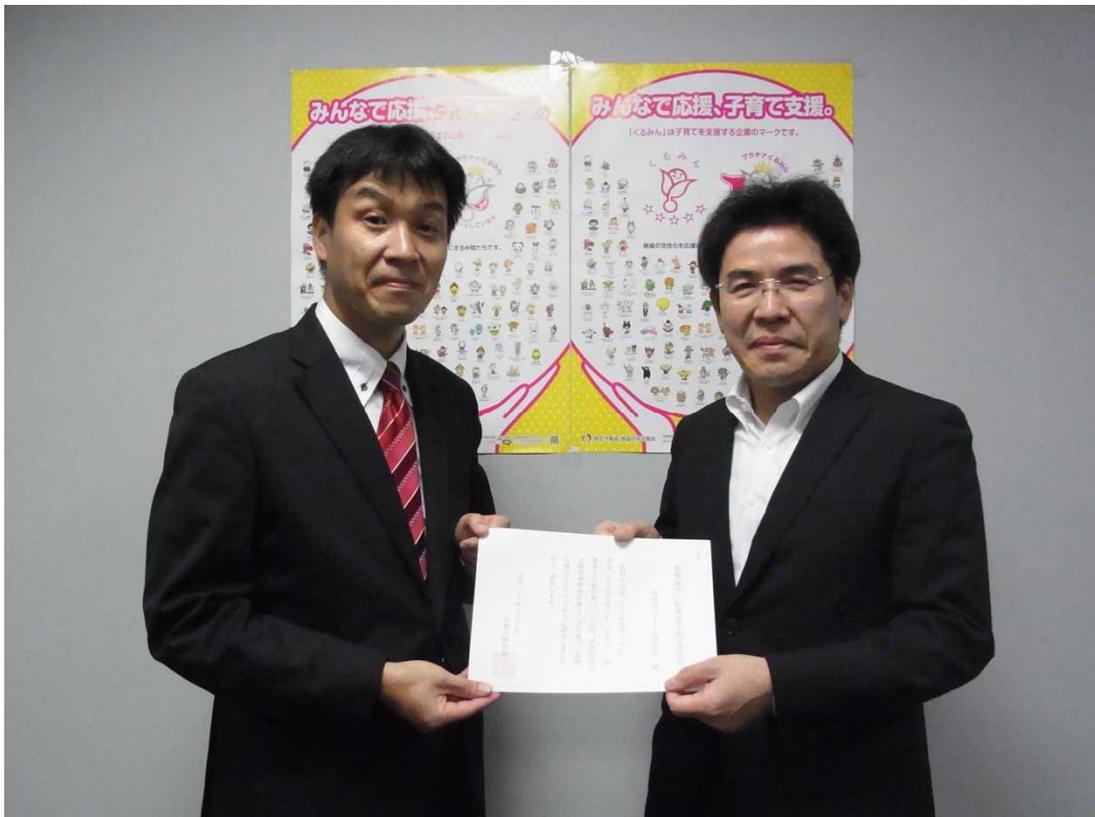
所在地：京都市下京区 労働者数：109人

事業内容：ガスメータ製造販売

計画期間：平成23年4月1日～平成28年3月31日までの5年間

主な取組内容

- ① 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置した。相談員には研修を実施した。
- ② 育児休業に関する諸制度について全体朝礼において資料を用いて説明し、周知を行った。
- ③ 時間外労働の削減のためノー残業デーを毎週水曜日に設定し、当日は自動放送による案内を行い定時の退社を促した。
- ④ 年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的付与により一斉取得日を設け取得を促進した。



2016年・2014年 認定事業主

京都信用金庫



所在地：京都市下京区 2,036人

事業内容：金融機関

計画期間：平成26年1月1日～平成28年3月31日までの2年3ヶ月間

主な取組内容

- ① 男性の育児休業取得を促進し、計画期間内に5人が取得した。
- ② 仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業・妊娠中の通院休暇の一部を有給とする制度を導入した。



2016年 認定事業主

村田機械 株式会社



所在地：京都市伏見区 労働者数 2,790人

事業内容：繊維機械、物流システム、クリーン搬送システム、工作機械、情報機器などの製造販売

計画期間：平成25年4月1日～平成28年3月31日までの3年間

主な取組内容

- ① 「出産・育児サポートのための有給休暇取得の奨励」に関する案内を社内イントラネットに掲載し、子供が生まれる際の父親の休暇取得を促進した。
- ② 仕事と家庭生活の両立を支援するため「育児・介護時差出勤制度」を導入した。
- ③ 有給休暇の登録について社員への案内回数を増やし（年1回→年4回）、年次有給休暇の取得を促進した。



プラチナくるみん・くるみんマーク認定企業座談会

京都労働局長

本日は、平成 28 年度最初に認定された 4 社にお集まりいただきました。くるみんマーク認定の取組経緯、工夫、苦勞、効果などお話しいただき、経験交流をしていただければと思います。今回、京都府内第 1 号のプラチナくるみんが認定されましたので、そのことについてもお願いします。また、今後認定を目指す企業に向けてのエールをお願いしたいと思っています。



*** くるみんマーク認定を目指したきっかけは? ***

京都労働局長

まず、くるみんマーク認定を目指したきっかけはどのようなものだったかをお聞かせください。2 回目取得の企業には認定取得の効果もお願いします。

(株)イセトー 小谷会長



きっかけは採用面接です。評価の良い人を上から採っていったら全員女性でしたが途中で辞めてしまうため、女性社員数が少ないのです。それは女性の能力を活かせてないということだと考えました。その現状を改善するために女性活性化チームを立ち上げ、ダイバーシティプロジェクトとして、みんなが気持ちよく働ける職場作りを行いました。それらに取り組む中で人事担当者がくるみん認定を見つけました。

取り組む中で苦勞したのは男性の育児休業。でもやってみたら簡単で、子供が生まれる男性社員に正月休みを長くとるようアピールするなどの会社側の動きを見て、社員も育休を取ることが習慣になりました。プラチナ認定の基準は取得率 13% で、弊社の場合ははじめは 5% だったのが、仕事に支障なく取れるという意識が広まったので、今は 25% となりました。固定観念があるからそれをなくすことが大切だと思います。

京都労働局長

とられた方はどんな職種ですか。

(株)イセトー 小谷会長

営業が多いです。

京都労働局長

くるみんマークを取得した効果はどのようなものでしたか。

(株)イセトー 小谷会長

名刺にくるみんマークを印刷したところ、はじめは「なんだ？」となり、社内外に取り組みを知らせるきっかけになりました。ダイバーシティプロジェクトについても、会議を月に1～2回開催しており、人事の常務をチーフにおきました。やはりマークがあると、どんなプロジェクトに取り組んでいるのかわかりやすいと思います。

京都労働局長

ダイバーシティについてどのように考えておられますか。

(株)イセトー 小谷会長

性別、年齢、国籍などを採用基準等にしないこと。最初は「活躍」を目指していたが、今は「気持ちよく働ける会社」へというのがコンセプトであり目標。このプロジェクトの中では残業を減らすことが重要です。残業を減らせば子育てやプライベートも両立でき、辞めることなく働き続けることができます。

村田機械(株) 大久保課長

男性の営業社員が育休を取ったとのことですが、期間はどれくらいですか。

(株)イセトー 小谷会長

1週間、3～4日の人もいます。男性の場合、有給分の育児休業を使ってということになってしまいます。

村田機械(株) 大久保課長

営業は顧客やノルマ等がありますが、それらへの配慮はされていますか。

(株)イセトー 小谷会長

それを考えると女性営業職は育休を取ることができません。だから会社側で仕事の仕方を変えないといけないと考えています。

京都信用金庫 大野常務理事

我々は、地域金融機関で、来店客の多くが女性であり、消費者目線のうえでも、女性の活躍推進は避けて通れない最重要課題だと考えています。今は厳しい時代ですので、もっと新しい発想が求められる時代であり、労働時間短縮などワーク・ライフ・バランスを推進していかなければ、新たな事業展開もできないと思っています。くるみんマークを名刺に付けたり広報などに取り入れて、社内外において周知し、理解を求めるようにしています。取組を続けていくことでさらに目標を高くし、女性が働きやすい職場環境にしていけると考えています。



雇用環境・均等室長

採用活動で何かプラスになっていますか。

京都信用金庫 大野常務理事

最近の学生は、女性もできる限り長く働きたいといった意欲を持っている学生も多く、会社説明会では、勤続年数や育休についての質問も多いです。当庫もその様な女性を支援するために、最長5才までの育児休暇と小学4年生未満までの時短勤務が可能であります。結婚・出産・育児で退職しても5年以内ならもとの職位で復帰することができ、こういう制度を整備しましたので女性にとって働きやすいということを伝えることができます。

京都労働局長

小学4年生未満までの勤務時間短縮、5才まで育休が可能ということですが、それらの制度を利用している職員はどれくらいおられますか。

京都信用金庫 大野常務理事

育児短時間勤務は70名ほどいますので、各店1名以上は利用していることとなります。現在では産休、育児休業明けの職員は、そのような制度を利用することが当たり前になっています。また、育児時短勤務の職員がこの時間までに終えようと仕事をするため、効率や業績もよくなって生産性が向上していますので、他の者にも良い影響が出ています。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

我が社は100名程度の中小企業であり、くるみん認定は大企業向けという認識がありました。認定取得には男性の育休実績がネックになっていました。そこで、1期目の行動計画は認定を意識せず、自分たちでできるものに取り組みことにし、2期目の計画の際に労働局に相談しました。1期目の計画を達成していたことから、計画期間を延長して認定基準に沿った規定を整備し、男性の子の看護休暇取得者を出して、認定を目指してはどうかと労働局の方から助言を受けました。



京都労働局長

すぐに準備にかかられたのですか。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

社内の幹部を説得し、計画を1年延ばし、規定を見直してやっ払いこうとなりました。この認定制度を知らない企業も多い。できることを頑張れば認定を受けることができるため、PR等頑張っていきたいと思っています。

村田機械(株) 大久保課長

我が社はBtoBの産業機械メーカーですので、女性からは堅苦しいイメージを持たれがちです。また理系の採用が多いことから、結果的に女性比率が低く、女性活躍が進められていませんでした。2007年頃からなんとかしたいと取り組みを開始し、まずは制度面から整備していきこうとなりました。2008年に小学校3年生までの時短勤務を導入しましたが、営業拠点や女性が多い職場からは反発もありました。しかし、女性活躍を進めるために職場へは理解を求め、受け入れてもらうことで、制度導入以降は女性の定着率が上がり、採用の面でも効果がありました。取り組みを始めて5年余りが過ぎ、少しずつ効果を実感できるようになってきたことで、くるみんマークの認定を受けて、取り組みに弾みをつけたいと考えようになりました。また、企業の集まる研究会などで半数の企業が名刺にくるみんマークをつけていたのが刺激になって、弊社も取得しなければという気持ちになりました。



京都労働局長

人事や総務の女性社員もおられましたか。

村田機械(株) 大久保課長

はい。その女性が2人目の育休から復帰したときに、くるみんの認定を目指し、規定の改訂や制度の整備などに取り掛かりました。その女性がいたからこそ、動くことができました。また、我が社は8:00出社のため、小学生の見送り等を考慮して、昨年からは時差出勤制度を導入し、育児だけでなく介護にも適用しています。

＊ ＊ くるみんマーク取得にあたっての工夫、苦労した点は？ ＊ ＊

京都労働局長

次に、取得に当たって工夫したことや苦労したことなどお話しいただきたいと思います。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

工夫したことは、無理せず身の丈にあった実行可能なものから取り組んだことが挙げられます。相談窓口の設置・周知、相談員に対する傾聴・カウンセリング研修、制度周知などやりやすいものから行いました。苦労したことは、規定の改訂で、労働局とのやりとりで担当者が変わると大変だったことがあります。申請書類の作成にも時間を費やしてしまうため、もう少し簡素化できないものかと思っています。

雇用環境・均等室長

実際に相談窓口の利用はありますか。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

年間数名の相談があります。



京都労働局長

申請書類についてのご意見は、今後改善できるように本省等にも意見として挙げさせていただきます。

村田機械(株) 大久保課長

行動計画の目標を達成するため、社内周知の案内を事前に労働局の担当者に確認してもらいましたが、弊社と労働局で文言の解釈が違い、いかに社内でわかりやすく周知するかで苦労しました。規定の改訂にも多くの時間を費やし、認定申請をやめようか…と思うくらいでした。ただ、労働局から指摘して頂いたことは、認定を受ける上で非常に有難く、相談に乗って頂いたことに感謝しています。しかし、社内での認知や時短勤務の拡充は苦労しました。海外とのやりとりも多い業務のため、時差の調整に苦労したということもあります。派遣社員等を使ってカバーしましたが、時短制度の利用と現場の調整が困難という点は今も継続中です。

京都労働局長

時短制度など段階を踏んで充実させて来られましたが、認定を取るまでにはもうひと押し必要でしたか。

村田機械(株) 大久保課長

社内周知の徹底や、利用実績を上げたいと思いました。現代はネット等の評判もあります。女性に対して優しくないと退職したということは避けたいし、制度は整えて充実させたいと思いました。

京都信用金庫 大野常務理事

2回目の行動計画の目標を、男性育児休業取得者を2名以上と設定しましたが、それまでは0名でした。どうすればいいのかと大変悩みました。男性社員が望んでいる育児休業は、女性が主に取得している長期の育児休業ではなく、奥さんの育児をサポートをするような、短期間の育児休業でした。それまでの制度は、短期間でも無給になるものだったため、制度の見直しを図り、有給で休暇を取得できるように制度変更しました。また、妊産婦健診に行けるように通院休暇なども設置しました。そうしたことでようやく目標をクリアできるようになり、5名の男性職員が育児休業を取得しました。



京都労働局長

有給にすることはいつごろから取り組まれましたか。

京都信用金庫 大野常務理事

1年くらい前からです。

京都労働局長

社員の不満や反発はありませんでしたか。

京都信用金庫 大野常務理事

管理職クラスには年配の社員が多く、そこまでしなければいけないのか？という意識もありました。制度を設けることで実態がついてくる場合も多く、これからの時代やっていかなければならないことだと説得しました。

(株)イセトー 小谷会長

固定観念は変えていかなければなりません、社内への浸透は難しいですね。時短勤務や育休などの制度を利用できる会社は良い会社だと思っています。時間当たりの生産性も上がるため、

業績アップにつながる、絶対会社が良くなるということが信念としてあります。だからそれらの制度を標準化しなければなりません。女性が活躍できる会社は良い会社です。女性のためだけでなく、会社のためにもしているということが根底にあります。

京都労働局長

その信念を持たれたきっかけは何でしょうか。

(株)イセトー 小谷会長

採用すると優秀な女性が多い、しかし我が社は女性が少ないと考えたのがきっかけです。採用の女性比率と社内の比率が違うこと。女性活躍の国際比較では日本は101位くらい、時間あたりの生産性は主要国の中で最低です。これをダイバーシティの考えからすると、男性が働き方の概念を変えないと変わらないと思います。

京都労働局長

女性の割合が4割~6割の企業は業績が良いとフランスで聞きました。女性が男性より少なくても、女性の意見を取り上げることができれば業績が上がると思います。海外では女性の管理職が多いです。日本では男女同じ働き方の標準化がまだまだなっていないということですね。

(株)イセトー 小谷会長

顧客の要望に一生懸命応えようとして長時間労働になっていることも事実です。我々だけでは仕事のやり方は変えられない。日本全体の働き方を変えないと、この問題は変わりません。

京都労働局長

たとえば学校教育の段階から男女間の固定観念をなくす努力が必要です。基礎ができていないのだから、すぐには女性活躍をといても困難です。

(株)イセトー 小谷会長

社会全体が固定観念を持っていますが、社内だけでもと思って挑戦し続けていきたいと考えています。

*** 男性の育休取得について ***

京都労働局長

男性の育休取得についてお伺いします。プラチナくるみんは、通常のくるみんよりも厳しい基準ですが、どうやって達成されましたか。

(株)イセトー 小谷会長

待っている手は上がりません。対象者は人事でわかるので、その人への働きかけや上司にも配慮するようにしました。プラチナを目指そうという気持ちも後押ししました。工夫としては、社内にいる休みの取り方のうまい人を参考にすると、たくさんの方が取れると考えました。

京都労働局長

育休復帰者支援研修を実施されていますが、管理職も一緒に研修されたのですか。

(株)イセトー 小谷会長

管理職の理解がなければできません。今もまだ本音では固定観念を持っている人もいると思うので、これを変えていかなければなりません。弊社で考えた制度の中に『ハッピーファミリー手当』というものがあります。出産して復帰すると、雇用保険の育児休業給付で補えない差額を支給します。金額よりも「出産しても復帰してください」という会社の姿勢を見せることが管理職にも本人にも伝わり、取得の増加につながったと思います。

京都信用金庫 大野常務理事

育児休業の制度は作っても、そのことを理解しようとする意識や職場の雰囲気は変わらないため、所属長に対して対象職員が利用するような案内を作り、対象者のいる支店長にDMでメッセージを出しました。支店長などから言われると職員も取りやすいと思いますし、最近では少しずつ取る人が増えています。制度を作って職場に落とし込んでいくことが大切だと思います。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

くるみんの認定を断念していた理由が男性の育休取得です。今回は中小企業の特例措置で、子の看護休暇取得により認定取得できました。人事担当者が取得したのですが、まずは人事から示していかなければならないと思います。他に波及するのはなかなか難しいです。中小企業は優秀な人材確保が困難な面があり、少数精鋭でやっているなので、育休を取得することは職場には抵抗感があります。今後、管理職対象に研修を実施して、職場優先意識・性別役割分担意識などを改革していかなければならないと考えています。



京都労働局長

管理職としては、育休を取られたらどうなるのかというのが本音かもしれませんが、できることから進めていただきたいと思います。社内に女性はどれくらいおられますか。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

女性は15%くらいです。

村田機械(株) 大久保課長

男性社員の育休は3年間の中で2人しか取得できていません。いきなり育休を取得することはハードルが高いと感じるため、年次有給休暇を利用して出産前後で「サポート有休」として取れるようにしようと考えました。1月に告知したところ、半年間で約20名の男性が取得しました。周知を続ければ育休につながるのではと手ごたえを感じています。

京都労働局長

年休という形でも、取得されることは喜ばしいことです。上司にも、部下がそうやって休暇を取ることで意識の変化もあると思います。

村田機械(株) 大久保課長

大きな進歩と捉えています。徐々に段階を踏んで進めていきたいです。

*** 認定マークの活用 ***

雇用環境・均等室長

マークは名刺以外ではどのような活用を考えておられますか。

各社から

CSR活動の報告書等にも掲載しています。

HP上や、合同説明会のブースに表示するなど採用関係などで使いたいと考えています。



***** 今後の取組、課題、今後取得される企業へのエール *****



京都労働局長

今後取り組みたいことや課題、また取得を考えている企業へのエールをお聞かせください。

(株)イセトー 小谷会長

現実を見ると出産、育休後に復帰する女性は営業以外が多いです。今後は営業職の女性がどのように復職できるようにしていくかということが課題と思っています。

エールとしては、立派な形になってから取得するというよりは、マークを取得することで新しく展開していけることがあります。京都ではもっと立派に取り組んでいる企業があると思うから、まずは無理をしても認定マークを取得してほしいと思います。

京都信用金庫 大野常務理事

プラチナ認定に向けて努力していくことが課題です。そのために男性の育児休業を広げることが働き方の見直しにもつながると思っています。地域金融機関ですので、我々が取り組むことでほかの企業にも広がっていくと考えていますので、率先して取り組んでいきたいと考えています。

その他ワーク・ライフ・バランスも積極的に推進していきたいと思っています。育児時短勤務をしている女性の営業担当が、フルタイムの人を上回る成績を上げている例もあり、時間の工夫やお客様や取引先の理解を得ることなどで進めていくことが大事です。また、女性の活躍を推進していくことが会社にとっても重要だと思っています。当庫には支店長をはじめとして、女性職員だけの支店がありますが、女性ならではのアイデアで、開店して数年のうちにトップクラスの業績を上げて他の支店にも好影響を与えるなど貢献しています。

エールとしましては、まずは自ら目標を決めてそれを達成する、それがひいては女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスといった将来の企業の有り方につながっていくのだと考えています。そのためにも是非くるみんマーク認定を目指していただきたいと思います。

関西ガスメータ(株) 高橋主任

くるみん認定は子育て支援ですが、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進につなげたいと思います。実務面では、行動計画の事務を簡素化していただきたいと思っています。京都府や京都市にもワーク・ライフ・バランスについての認証制度があります。似た内容であり、書類等もそれぞれ提出しないといけないので何とか一本化してほしいと希望しています。

エールとしては、中小企業でも十分認定取得できるとPRしていきたいし、労働局の方でももっと周知していただければ中小企業の申請が増えると思います。無理せず身の丈に合った簡単なものから進めてくださいと伝えていきたい。そうなることで認定制度の本来の機能が果たせると考えています。

村田機械(株) 大久保課長

男性の育休取得率を上げることが課題です。また、高齢化ということで介護との両立についてもサポートを考えています。今後は、生産性の向上も視野に入れて、プラチナくるみんを目指して努力していきたいと思っています。

女性管理職が4月にようやく1人誕生しました。管理職を目指す女性のフォローアップやリーダーシップ研修を実施し、後に続く女性を輩出していきたいです。また、育休復帰後の女性を対象にした研修も今後検討し、復帰後のキャリアを考えてもらう機会を提供することで、女性の活躍を後押ししていくつもりです。

エールとしては「くるみんマークが無いと遅れている」ということを各企業が社内に伝え、京都企業全体にくるみんが波及することを願っています。

京都労働局長

様々な業種、業態、お立場の皆様から率直に貴重なお話を聞かせていただくことができ、有意義な座談会となりました。くるみん認定を他の企業にも取り組んでいただけるよう、この座談会でのお話をしっかり伝えていきたいと思っています。また行政に対するご意見・ご要望は真摯に受け止め、改善に努力してまいります。

くるみん認定は、ワーク・ライフ・バランス、働き方の見直しにもつながるものです。今後も積極的に取組を進めていただきますようお願いいたします。

本日はありがとうございました。

