

## 「くるみん認定通知書交付式」 を開催しました！



令和元年8月5日、長崎労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として、**社会福祉法人米寿会**に対する認定通知書交付式を開催しました。

「写真中央：社会福祉法人米寿会 本部長 米田様

写真左：長崎労働局長 金成真一 写真右：雇用環境・均等室長 上野真弓」



### 金成 長崎労働局長の挨拶

厚生労働省長崎労働局長の金成でございます。  
本日は、「社会福祉法人米寿会」様に対するくるみん認定通知書交付式を行わせていただきます。米寿会本部長の米田 民生様におかれましては、わざわざハローワーク対馬までお越しいただき、感謝申し上げます。



今回【くるみん】の認定を受けられた、「社会福祉法人米寿会」様におかれましては、2回目の【くるみん】認定となります。今回の認定に対し、心よりお祝い申し上げます。

先ほど制度の説明がありましたとおり、【くるみん】とは、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、従業員の子育てにやさしい企業を、次世代育成支援対策推進法に基づき国が認定する制度です。言い換えれば、労働者が子育てにより離職することを防ぎ、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度であります。したがって、認定された企業にとっては、従業員の子育てをサポートするやさしい企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度であります。



このたび、「社会福祉法人米寿会」様が2回目の【くるみん】認定を受けられたのは、1回目の【くるみん】認定以後も、従業員が仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、子育てサポート企業として引き続きご努力いただき、今後はさらに水準の高い【プラチナくるみん】あるいは【えるぼし】、【ユースエール】の認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

現在、長崎県では、若者の県外流出への対策が大きな課題となっています。この課題の解決のためには、県内の企業が、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による若者や女性から選ばれる「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠であります。

長崎労働局としては、今後、様々な認定制度をさらに周知し、認定企業を計画的に増やしていくと共に、県内においても雇用環境が優良で働きやすい企業があることを知っていただき、若者と女性の県内企業への就職と定着を一層促進していく考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

## 社会福祉法人米寿会 米田様のご挨拶



本日、第2回目となるくるみん認定通知書を交付いただきましたことに対し、心よりお礼を申し上げます。

また、日頃より、当法人の行う事業に対し、温かいご理解とご支援を賜り心より感謝申し上げます。

さて、今から3年前、最初のくるみん認定時を振り返って



みますと、長崎県において「くるみん」認定企業は20件に満たなく、対馬においては認定企業ゼロという現状でした。そのような中、「対馬初の認定企業になられては？」という労働局担当者の言葉が私に心にささり、対馬初のくるみん認定企業にチャレンジする事に決めました。認定を受けた当初は、対馬市民にくるみんの知名度が全くなく、認定を受けたメリットを感じる事がほとんどありませんでした。

しかし、くるみん認定に関する行動計画の目標に掲げた、年次有給休暇の取得促進や育児休業等の育児に関する様々な取り組みを法人の内外でPRし、それを達成する内、次第に職員の意識に変化が出てきました。

「うちの職場って、何か良くなってきた気がしない？」

「うちの職場って、働きやすくなってきたね。」

「うちの職場って、働きやすくなったね。」

というように、多くの職員がそう思ってくれていると感じるようになりました。

それが、次第に働きやすい職場として、地域の方々にも伝わり、今では人材確保に大きく貢献しています。

また、最近では、子育てと仕事の両立を求める世代からの応募が増え、子育てで埋もれていた新たな人材の発掘にもつながり、この人材不足の時代、くるみん認定企業としてのメリットが益々大きくなっています。

最後になりますが、当初は「対馬初の認定企業になられては？」という担当者の言葉に乗せられて始まったくるみん認定ですが、今回は必ず更新するという強い気持ちで申請させていただいた事をお伝えし、お礼の挨拶とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。



## 認定通知書交付後の懇談

<局長>

○1回目の認定以降、様々な形でPRを行われたと思いますが、どのような効果がありましたか？

また、従業員の方の意識の変化はありましたか？

<米寿会>

○当初は、くるみん認定の制度が知れ渡っていませんでした。様々な場面で、くるみん認定の制度の話をしていく中で、少しずつ周囲の方々にも浸透していきました。

また、こういう取り組みをしていくということを職員に周知し、実際に取り組みを行っていく中で職員にも法人が、本気で行動しているんだということが伝わっていきました。職員の中でも法人が子育て支援に力を入れているんだということが自然と伝わっていったと思います。



<局長>

○2回目の認定となりましたが、1回目の認定と取り組みの方法など変わったところは、ありますか？

また、2回目の認定を取得したことについて従業員の方々の反応はいかがでしたか？

<米寿会>

○今までやってきた取り組みにプラスして、年休を1年を通して計画的に取得するよう促したり、月の勤務計画を作成する際に月に1日は年休を取得するよう促すことで、年休の取得促進に取り組んでいます。

また、子育て世代の取り組みに付随して、高齢者の働き方改革として最長70歳まで働けるようにしたり、障害者雇用の促進として、障害者雇用率の引き上げにつながるよう障害者の方が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

<局長>

○子の看護休暇休暇を取得された男性従業員は、どのような感想をお持ちでしょうか？

<米寿会>

○近年、イクメンという言葉があるように、元々、子育て世代の男性従業員は育児に参加しようという意識がある。その中で子の看護休暇という制度があることで、子育てに参加しやすくなったと聞いている。また、法人が子育てをバックアップしてくれている

と感じるようになったと聞いている。

<局長>

○最後に、せっかくの機会ですので、労働局への要望などがありますか？

<米寿会>

○子育てをしている世代が、年休や子の看護休暇を取得しやすい環境を作っているのが、その環境を支えている従業員がいる。そういった従業員に対しても何か支援があればいいなと思っております。