

# 次世代認定マーク 「くるみん」をご存じですか？



次世代認定マーク 愛称「くるみん」

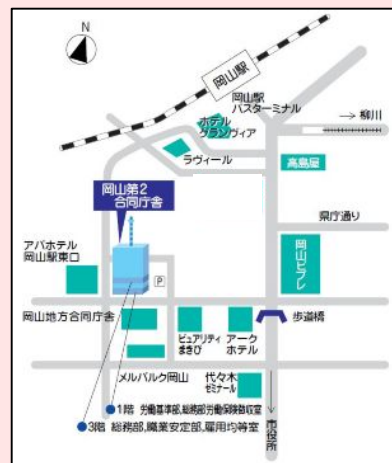
次世代育成支援対策推進法、くるみん、育児・介護休業法のお問い合わせは

## 岡山労働局雇用均等室

〒700-8611  
岡山市北区下石井 1-4-1  
岡山第2合同庁舎3階

TEL 086-224-7639  
FAX 086-224-7693

岡山労働局ホームページ  
<http://okayama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>



## も く じ

「くるみん」マーク認定を目指しましょう！	3
「くるみん」マークはこんなところに使用されています！	4
「くるみん」マークの活用事例 ～各種パンフレット	5
～募集・採用関係資料	6
～社内における掲示、封筒	7
～社員向け資料・ポスター	8
～地域へのPR	9
「くるみん」の効果として実感していることは…	9
平成25年度「くるみん」マーク認定企業による座談会を開催しました！	10
岡山県内の「くるみん」マーク認定企業	20
「一般事業主行動計画」策定のポイント	21

次世代育成支援対策推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」の目標を達成するなど一定の要件を満たした事業主は、「子育てサポート企業」として労働局長の認定（「くるみん」マーク認定）を受けることができます。

「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で仕事と育児の両立支援♪



赤ちゃんを暖かくくるむ「おくるみ」のイメージ

次世代認定マーク（愛称：くるみん）

# 「くるみん」マーク認定を目指しましょう！

## 「くるみん」マーク認定のメリット



### メリット1

### 優秀な人材の確保、社員の定着

働きやすい企業、社員を大事にする企業であることをアピールでき、応募者の増加につながります。出産・育児期の社員の離職がなくなり、優秀な社員が定着します。

### メリット2

### 企業のイメージアップ

くるみんマークを商品、広告、求人広告、名刺、ホームページなどに使用し、「子育てサポート企業」であることをアピールできます。

### メリット3

### 税制優遇制度(建物等の割増償却制度)

## 「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsu.jp/>

利用無料



認定を受けると、自社のホームページで「くるみん」マークを利用できます。

「両立支援のひろば」においても表示できます。

**就職活動中の学生も注目しています！**

認定基準や認定申請方法についてはパンフレット「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!」や「両立支援のひろば」をご参照ください。

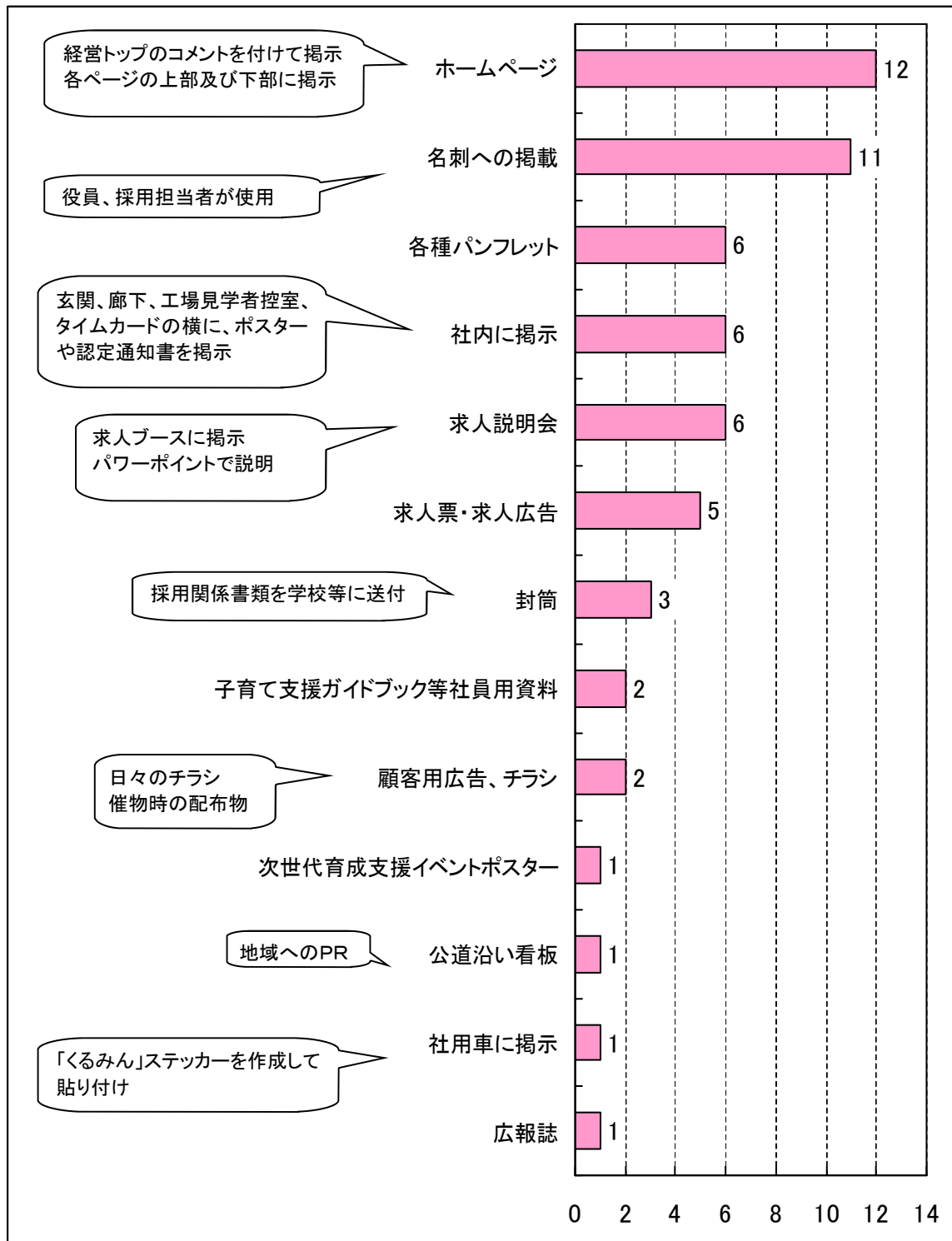
**認定基準** <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。  
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主には特例あり】
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。  
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主には特例あり】
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 8 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得の促進のための措置等を実施していること。
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

# 「くるみん」マークはこんなところに使用されています！

平成24年度までに認定を受けた企業に「くるみん」マークの使用状況を聞いたところ、一番多かったのが、ホームページへの掲載12社、次いで名刺への掲載11社、会社案内（パンフレット）への掲載、玄関、工場見学者控え室、タイムカードの横等社内掲示、求人説明会（ブースに表示、パワーポイントで説明）がいずれも6社、求人広告に掲載5社でした。

(社)





# 「くるみん」マークの活用事例

## 各種パンフレット(会社案内・CSRレポート)



Okayama Murata's Community-Based Activities

### Our Relationship with the Local Community

さまざまな方とのつながりがこそが、私たちの財産であり、新技術や新製品の開発の発端です。

「リニューアルupp」岡山村田製作所は、お客様、社員、地域の方々とのつながりを大切にしている会社です。何のためにづくりをしているのか、そこには、誇りでもあったり、感動してもらったり、必ず笑顔が存じます。人に役立つモノを作るためには、積極的なコミュニケーションを図り、相手の思いを知る方がより大切だと、さまざまな仲間の中で、新しい技術や製品の開発に取り組んでいます。また、「良いモノづくりはよい人づくりから」というように、よい製品を生み出すためには、社員がやがやかと成長を実感しながら、いっしょに働ける職場づくりが重要だと考え、毎年度の整備や福利厚生充実などの取り組みを行っています。一方、社員の平均年齢は31歳。若いパワーをフル活用できる組織づくりにも目を向けたいです。組織の枠を超えて、自由で活発な意見が交差する多様な意見の集まる、技術者として誇りややりがいを感じ、仲間として新しい事を試みかける喜びを実感できる、いっしょに働く職場づくりを推進しています。



18



岡山村田製作所

グッドカンパニーを目指して、より快適に、より美しく働ける職場づくりをしています。

岡山村田製作所は、お客様、社員、地域の方々とのつながりを大切にしている会社です。何のためにづくりをしているのか、そこには、誇りでもあったり、感動してもらったり、必ず笑顔が存じます。人に役立つモノを作るためには、積極的なコミュニケーションを図り、相手の思いを知る方がより大切だと、さまざまな仲間の中で、新しい技術や製品の開発に取り組んでいます。また、「良いモノづくりはよい人づくりから」というように、よい製品を生み出すためには、社員がやがやかと成長を実感しながら、いっしょに働ける職場づくりが重要だと考え、毎年度の整備や福利厚生充実などの取り組みを行っています。一方、社員の平均年齢は31歳。若いパワーをフル活用できる組織づくりにも目を向けたいです。組織の枠を超えて、自由で活発な意見が交差する多様な意見の集まる、技術者として誇りややりがいを感じ、仲間として新しい事を試みかける喜びを実感できる、いっしょに働く職場づくりを推進しています。



社員食堂



工場活動



岡山村田製作所

サッカー部



ビオトープ



くるみん



© 2019 Murata Manufacturing Co., Ltd.

### 地域への貢献(社務西条)

地域への貢献(社務西条)

- グリーン作戦**  
環境にやさしい製品を開発し、環境にやさしい工場を運営し、環境にやさしい社会を実現するために取り組んでいます。
- リサイクル活動**  
資源の有効活用や環境保全のために、リサイクル活動に取り組んでいます。
- 事業所見学会**  
地域の企業や団体との交流を図り、互いに学び合っています。
- 出前授業**  
地域の学校へ出張授業を行い、子供たちにMurataの製品や技術について教えています。

株式会社岡山村田製作所

**社是**  
よりよい製品をよりよい社会に提供することを目指す。

**企業理念**

1. 顧客は、よりよい製品を求め、よりよい社会を築くことに貢献しています。
2. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。
3. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。
4. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。

**行動規範**

1. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。
2. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。
3. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。
4. 顧客に、よりよい製品を提供し、顧客の成長を支援します。

**環境方針**

環境にやさしい製品を開発し、環境にやさしい工場を運営し、環境にやさしい社会を実現するために取り組んでいます。

**ISO 認証取得**  
Acquisition of ISO Certification

**Corporate Policy**  
Manufacturing products of value to our customers and contribute to the progress of society.

**Corporate Philosophy**

1. MURATA KAWAII will contribute to the progress of customers and development of society by providing cost-effective, reliable, high-quality and value delivered by 3rd lines.
2. MURATA KAWAII will continue to deliver goods and services that exceed customer expectations. It never to deliver defective products.
3. MURATA KAWAII will provide employees with a work environment that promotes their personal and professional growth.
4. MURATA KAWAII will actively address its environmental, safety and working issues to build our societal responsibility.

**Code of Conduct**

1. I will take action, putting top priority on customer value.
2. I will take full management activities ahead of other companies through our operational activities.
3. I will face a challenging task and make my best effort to exceed the high goals set out by myself.

**Environmental Policy**

Environmental problems are now the global public concerns. It is a critical task for us to provice a comfortable and safe environment for the future generations.

MURATA KAWAII, LTD. determines its environmental policy as follows to address stakeholders concerns.

1. Environmental Protection Activities: We actively engage in environmental protection activities, including reduction of pollution, conservation through practice of saving water, recycling and energy and resource policy.
2. Prevention of Environmental Accidents: We put focus on prevention activities to avoid environmental pollution and take efforts to improve environmental management capability. Impact of Environmental Accidents.
3. Compliance with Environmental Legislation: We comply with national legislation and other require rules by the region and municipalities and seek to further environmental protection.
4. Participation of Employees: Through continuous education, we make efforts so that all employees might have consciousness of environmental protection and participate in environmental protection activities. We continuously improve our environmental management system.
5. Public Awareness: We encourage all staff to be thoroughly familiar to all employees and understand to public good services.

**次世代育成支援認定**  
Accreditation of next generation nurturing support.

## 倉敷化工株式会社

**元気な組織と健全な経営づくり** やりがいをもって働く職場

**① 従業員の内訳と人数 (2019年9月30日現在)**

性別	男	女	合計
従業員総数	4,122人	2,214人	6,336人
常勤従業員	3,979人	2,169人	6,148人
パート従業員	143人	44人	187人

**② 従業員の内訳と人数 (2019年9月30日現在)**

年齢	20代	30代	40代	50代	60代
従業員総数	1,079人	1,869人	1,956人	1,209人	1,223人
常勤従業員	1,079人	1,869人	1,956人	1,209人	1,223人
パート従業員	0人	0人	0人	0人	0人

**③ やりがいをもって働ける職場環境**

「男女共同参画社会」の実現に向け、一人ひとりが働きやすい職場環境を整え、働きやすい職場づくりを進めています。

④ みんなが働きやすい環境に

「男女共同参画社会」の実現に向け、一人ひとりが働きやすい職場環境を整え、働きやすい職場づくりを進めています。

**⑤ 障がい者の雇用率は、2.15%に**

障がい者の雇用率を2.15%に達成し、社会貢献に取り組んでいます。

## 生活協同組合おかやまコープ





社内におけるポスター掲示



封筒



社員向け資料・ポスター

**働く「あなた」を応援しています。**

アミューの現場は、多くの子育て世代により支えられています。今までは妊娠、出産、子育てと仕事の両立が困難であるために、退職せざるをえなかった社員の方が、子育て支援制度を利用することで、仕事を続けることができ、キャリアアップを図っていただけたらと願っています。

**子育て支援は、妊娠の段階から始まります。**  
**妊娠がわかったら連絡しましょう。**


妊娠、出産、育児休業から復帰まで、トータルにサポートしていきます。連絡は施設管理者、本社子育て支援担当のどちらでもかまいません。


子育て支援問い合わせ先  
子育て支援担当(メッセージ人事部内)  
TEL 086-242-1558

**次世代認定マークを取得しました。**

次世代認定マーク「くるみん」とは、2003年7月に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づいた子育て支援のための行動計画(一般事業主行動計画)に取り組み、実績が認められた事業主が取得できるものです。

2008年10月31日、株式会社メッセージは子育て支援に積極的に取り組む団体である認定を受け「次世代認定マーク」を取得しました。





株式会社メッセージ

**岡山大学男女共同参画推進基本計画**

岡山大学では、平成22年に男女共同参画推進基本計画(平成23年度～平成27年度)を策定し、以下の基本理念および基本方針のもと、具体的な行動計画を立てて男女共同参画を推進しています。

**【基本理念】**  
岡山大学は、高度な知的成果と社会的貢献を通じて、個人が性別にかかわらず能力を発揮し活躍することができるとともに、男女共同参画社会の実現と人類社会の発展に貢献することを目的とする。

**【基本方針】**

1. 教育・研究および活動における男女の均等な機会の保障
2. 教育・研究および活動と生活との両立支援
3. 男女共同参画の拠点に立った人材育成
4. 男女共同参画に関する意識改革
5. 男女共同参画に関する取組における地域社会との連携

**【主な行動計画】**

- 学業・活動の両立: 全学委員会等の大学の意思決定機関における男女比率について、大学総協会の男女比率を考慮して比率改善を図る。【1(1) 意識改革推進への男女共同参画の実践】
- フー・マ・ニ・ア・ラック: トラック教育制度を引き続き実施し、女性教育を積極的に活用・育成する。【1(2) ②女性教育奨励のための取組】
- 出産・育児・介護等により研究期間の確保が困難な教員に対しては、必要に応じて研究支援等の補助制度を拡充するとともに、学内奨励金等奨励金の負担の軽減を図る。【2(2) ②学内奨励金の活用】
- 研究活動におけるワーク・ライフ・バランスの推進: 学内奨励金等奨励金の活用を促進するとともに、女性が少ない分野における女子の進学を促進する。【3(1) 女性が少ない分野における女子の進学促進】
- 就職等に際して男女共同参画および次世代育成支援に関する意識改革を目的としてフロンティア・セミナーを開催し、就職見学会を行う。【4(1) ①就職見学会を対象とした男女共同参画・次世代育成支援に関する見学会】

基本計画は、ダイバーシティ推進本部の男女共同参画室および次世代育成支援室が中心となって実行に移してまいります。本学における男女共同参画の推進について情報・決定する学内的な委員会としては、ダイバーシティ推進委員会(委員長: 学長)が設置されています。

**男女共同参画推進体制**



実行: 国立大学法人岡山大学 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室  
〒700-8302 岡山県岡山市東区1-181 181号  
Tel & Fax: 086-251-7011 / E-mail: sarakaku1@adm.okayama-u.ac.jp

OKAYAMA UNIV.

親子で一緒に楽しもう!

# 家族の日

**【日時】**  
平成25年  
**8月6日(火)**  
9:00～  
※申込締切は7月22日(月)

**【集合場所】**  
岡山大学 津島キャンパス  
本部長6階第二会議室

**【対象】**  
本学の教職員・家族  
※親子での参加を原則としています。

**開催内容**

- ◆8:00～オリエンテーション  
(津島キャンパス本部長6階第二会議室)  
・みんなの自己紹介  
・名刺交換をやってみよう!  
・パパママの職場はどこなところ?
- ◆8:30～学長との交流会  
(本部長6階学長室)  
・学長と名刺交換しよう  
・学長へインタビュー!  
・みんなで記念撮影
- ◆10:20～水辺空間で遊ぼう!学ぼう!!  
(環境理工学部 学内水循環施設)  
・水循環施設を歩いてみよう!  
・誕生池にはどんな生物がいるのかな?  
・誕生池の水はきれい? それとも汚い?  
・誕生池の水と身近にある水との汚れを比較してみよう
- ◆11:30～ランチミーティング  
(マスカットユニオン)
- ◆13:00～パパママの職場訪問  
※終了後は各自解散となります。  
※学年等を混同し、お子さんと一緒に帰宅することを推奨しています。

主幹: 岡山大学ダイバーシティ推進本部次世代育成支援室  
申込・問合せ: 総務・企画部 人事課 花元三宅  
TEL: 086-251-7303 E-mail: diversity@adm.okayama-u.ac.jp



地域へのPR(社用車、公道沿いの看板への使用)



「くるみん」の効果として実感していることは・・・

- ・企業のイメージアップ(一般、学生、求職者)
- ・募集・採用
  - ・応募者の増加
  - ・新規学卒者の採用活動に有効
  - ・合同説明会においてアピール
  - ・就職面接会で「くるみん」を見たと言われた。
  - ・女子学生はワーク・ライフ・バランスを注視していると感じた。
  - ・有期・中途採用活動時、関心を持たれる
  - ・独身・既婚とも応募の動機になっていると思われる
- ・社員の意識啓発
- ・優秀な従業員の確保、定着
- ・社員に「長く勤められるという安心感」を与えていると思う。
- ・短時間正社員の増加
- ・営業活動時の話題

## 「くるみん」マーク認定企業による座談会を開催しました！

岡山労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づいて、子育てサポート企業を認定しています。

平成25年度は、佐用池田電機株式会社、共和機械株式会社、片山工業株式会社の3社を認定し、県内の認定企業は23社（うち3社は2回認定）となりました（19ページ参照）。



平成25年6月20日 岡山労働局局長室にて  
左から佐用池田電機(株)(3名)、岡山労働局長、共和機械(株)、片山工業(株)(2名)

平成25年6月20日に岡山労働局において「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、岡山労働局長上市貞満、岡山労働局雇用均等室長金井陽子による座談会を開催しました。



## 座談会参加企業の主な取組

### 2013年認定事業主

#### 佐用池田電機株式会社

所在地：勝田郡勝央町 業種：製造業

計画期間：平成23年4月1日～平成25年3月31日までの2年間



#### 主な取組内容

毎月3日間の「定時退社日」を部署ごとに設定し、各職場に「定時退社日」のチラシを掲示し周知した。実施に際しては、労使合同でパトロールを行うことにより実効性を高めた。

男性労働者の「子の看護休暇」取得促進のため、掲示板へ看護休暇取得要件を掲示し、併せて管理職への研修及び全労働者を対象とした講習会を実施したところ、2名の利用者がいた。

地域の中学校、高等学校と連携し、学生の社会見学や職場体験学習等の受け入れを実施。平成23年度は1名、平成24年度は5名を受け入れる等受け入れ先及び人数ともに拡大して実施した。

### 2013・10年認定事業主

#### 共和機械株式会社

所在地：津山市 業種：製造業

計画期間：平成22年5月1日～平成25年4月30日までの3年間



#### 主な取組内容

- ① 子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活との両立支援に向けた諸制度の利用が円滑に行われるよう、両立支援専用の相談窓口を設置し全労働者へ周知した。
- ② 所定外労働の削減のために、毎月1回、社員一人ひとりの所定外労働時間を部長会議で報告し、特に所定外労働の多い社員については注意喚起を行った。
- ③ 年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の半日単位での取得可能日数の制限（8日間）について、育児、介護や看護を理由とする場合はその制限を撤廃した。
- ④ インターンシップ等の就業体験機会を提供し、平成24年度に4名を受け入れた。

### 2013年認定事業主

#### 片山工業株式会社

所在地：井原市 業種：製造業

計画期間：平成22年4月1日～平成25年4月30日までの3年1カ月



#### 主な取組内容

時短委員会において、活気ある職場作り、社員の健康管理、生産性の向上を図るために総労働時間を短縮する諸施策を実施した。

毎週水曜日及び金曜日を「ノー残業日」とし、ノー残業日を表示したカード型カレンダーを従業員へ配布するとともに当日の社内放送を実施した。

計画年次有給休暇の取得及び「管理職の休暇取得制度」を推進した。

残業、休日出勤の事前申請を徹底するとともに、最終退社時刻を設定し、厳守した。

以上の取組により、計画期間当初は、一人当たりの残業・休日出勤時間22.7時間、一人当たりの年次有給休暇取得日数10.7日が、計画終了時にはそれぞれ21.1時間、13.8日と総労働時間を短縮した。



## 岡山労働局長

本日は「くるみん」マークの認定通知書を3社同時に交付させていただきました。

折角の機会ですので、各社で行動計画に取り組んでいただいたなかでのご苦勞や工夫されたこと、効果のあったこと、今後の課題や「くるみん」マークの活用などについてお話をお伺いしたいと思います。

また、これから認定を目指す事業所が多く出てきていただきたいと期待しておりますので、そのような事業所へのエールもお願いします。

## くるみんマーク認定を目指したきっかけは？

### 岡山労働局長

まず、「くるみん」マークの認定を目指されたきっかけをお聞かせください。

### 佐用池田電機(株) 本郷副社長

当社はパナソニックグループの系列会社ですが、パナソニックグループは以前から子育て支援や育児・介護休業など「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいます。

当社でも6年前に兵庫県から岡山県の勝央町へ本社を移転し、従業員数も50名程度から200名を超える規模となって、地域に根付いた企業として採用活動や生産活動を行う上で、グループの方針でもある「従業員が働きやすい職場環境づくり」が念頭にありました。

次世代法の改正により200名規模の企業も行動計画を策定しなくてはならないということになって、制度のほうはある程度整備されていたので、取り組むのであれば「くるみん」マークの認定を目指した行動計画を策定することとしました。

### 共和機械(株) 友末社長

当社は津山市で卵の選別機械を製作しており、創業53年目になります。祖父が創業時に、せっかく技術を教えた人材がよそに行かれては困るといことで、家族ぐるみというところから会社の制度を設定したようです。

しかし、私が代表権を引き継いだときに、社内を見渡しますと、なにか風通しの悪さのようなものを感じたので、当初の家庭的な、社員皆家族といった雰囲気を作れないものかと、社内でバーベキュー大会をしたり、津山は花見の名所ですので、皆で仕事を調整して花見をしたりと、色々な取組を行いました。

そのような中、くるみんマーク認定制度があることを偶然知り、改めて社内の制度を見直してみると、認定を得るための取組の内容はさほど難しいものではないと感じました。制度はあるけれども、運用面では、忙しいさなかに休むことは憚られるという雰囲気も無きにしもあらずでしたので、まずはそのような状況を変える必要があると考えました。

子育てに色々と苦勞してきた先輩社員もいますし、今若い世代で時間のやりくりで苦勞されている方もいるので、皆で協力してバックアップしようよということ、育児や介護も含めて何かの都合で誰かが休む場合に、それを皆で支える雰囲気作りに努めています。

現在では、子どもの誕生日や結婚記念日なども、上司が朝礼で「〇〇さんが記念日でお休みです」とみんなが集まったところで連絡するなどしています。

取組の主旨としては、そのような空気が欲しかったわけですが、少しながらその空気が生まれているのではないかと考えています。

#### 片山工業(株) 吉川人事総務担当役員

当社は井原市にあり、創業して55年になります。自動車部品、サッシュやモールなどを生産しています。

もともとの取組は、自動車の生産台数により生産量が左右され、自らコントロールすることが難しい業種であることから、恒常的に残業が多い時期があったので、社全体で一度見直しをしようと「時短委員会」という全社横断プロジェクトを立ち上げ、残業の抑制や休みの取り方について部署を超えて話し合いを行ったことです。

行動計画の目標のひとつとして、水曜日、金曜日の「ノー残業デー」を設定し、オリジナルカレンダーへの表示や呼びかけを行い、「なるべく帰ろう」ということを徹底する意識づけをし定着しつつあります。

年次有給休暇については、ともすれば管理職が置き去りにされがちなどころがあり、「一般の労働組合員は手厚くされ、管理職は頑張れ」というところがありますが、管理職といえども体が資本なので「休みを取ろうよ」ということをあえて目標としています。

また、当然のことですが、残業や休日出勤についても事前の申請を徹底し、管理に努めています。

「くるみん」マーク認定を目指したきっかけですが、当社では女性は全従業員520名の一割程度ですけれども、女性をもっと増やしたい、女性の力は偉大であるということで、毎年一回、女性従業員全員を集めて社長との昼食会を行い、そこで女性が働きやすい環境を目指そうと色々な意見を聞いています。

昨年7月の昼食会で、社内に保育園を作ってほしいという要望があり、会社としてはこれを受けて、この7月に敷地内の駐車場跡地を利用して保育園を開設します。

そういうトライをするのであれば、「くるみんマークがあるよね」ということで、積極的に女性だけでなく男性も育児休業を取得し、「くるみん」マークを取得しようということとなりました。そして、もっともっとアピールして女性採用に繋がりたいと思います。当然、継続的な活動が必要だと思います。言い続けないとまた元に戻ってしまうので、特に時短などは強く意識して呼びかけ続けたいと思います。

#### 岡山労働局長

時短の取組などをきっかけに、「くるみん」マーク取得を目指したというお話がありましたが、いつ頃から「くるみん」マークの制度をご存知でしたか。

#### 佐用池田電機(株) 本郷副社長

パナソニックグループとして取り組んでいたもので、次世代法ができたときから認識はしていました。当社の親会社による関連会社を集めての勉強会も行われましたし、親会社が先に認定を受けたのでその経験を基に行動計画を立てました。

#### 共和機械(株) 友末社長

35歳で代表権を預かったときに、社内の空気感をなんとかしたいと考えていましたが、「若社長が空回りしている」と思われるのは避けたくて、「国が推進しているこういう制度がある、うちはこちらを目指すんだ」という目標設定で、公に認定が受けられる制度があれば良いと思っていたところにくるみんを見つけたということです。

### 「くるみん」マーク取得にあたっての工夫、苦労した点は？

#### 岡山労働局長

「くるみん」マークの取得に取り組むにあたり、工夫したこと、苦労したこと、留意したことがありますか。

#### 共和機械(株) 友末社長

従業員数は70数名なので、社内でのルールというか制度の運用自体はこうなっていますという実例を作ることには一番手間がかかるかもしれませんね。

ある人がああいう理由で休んだという事例が出てしまえば認知されて、他の従業員がじゃあ自分も利用しようというふうに広がるので苦労はありませんでした。

「くるみん」マークを取得していることをポイントに「共和機械は休める会社」というイメージを持って入社を希望される方がいましたが、当社は鶏が卵を産む限り365日稼働する機械を扱っており、それをサポートするために結構休みがない方です。休みがない中で皆が上手に時間を配分して、忙しい時は集中し暇な時は自分の時間を使う、そうするために色々なルールがあります。それが法に沿って認められたのが「くるみん」マーク取得であり、「くるみん」マーク取得イコール休める会社ということではないのですが、そういう見方をされることもあるのだと思いました。

#### 佐用池田電機(株) 田中課長・水嶋担当

当社は、従業員の6割程度が女性であり、若い者も多くいます。制度はある程度整えてはいますが、利用者がいまま少しという観です。

また、兵庫県から岡山県へ移転してきたということもあり、従業員には「兵庫県からの通勤者」「転居者」「地元採用者」などの形態があり、認識の違いも若干見受けられます。

岡山で現地採用した人が多いので勤続年数が短く、会社の制度がまだ十分に浸透していない状況の中でも、ここ6年間の女性の育児休業取得率は100%で、女性の認識は比較的高いのですが、それに比べて男性は幹部も含め昔の世代の者は「男性は働くのが当たり前、女性は家庭」という考えの人が多かったので、今の時代は違いますよと、助けあいながらやっていかなくてはならないので、上司に対して、女性だけという話ではなく、部下が休暇を取りやすいように、取ったときにどういうフォローをするかなどの勉強会を行いました。

「くるみん」マークの認定基準に男性の育児参加という項目がありますし、会社としてもこれをやらないと働きやすい環境づくりができません。



いきなり男性の育児休業といっても難しいので、まずは法改正によって緩和された基準(※)に基づき、男性の看護休暇取得のほうを進めていながら、徐々に意識を高めて行き、最終的には例え1週間でも育児休業を取得してもらいたいと考えています。

※ 従業員数が300人以下の企業については、計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間内に1歳以上の子の看護休暇を取得した従業員がいれば基準を満たします。

また、忙しい時期には残業が続き、定時で帰るということがなかなかない部署もあったので、定時退社日を設定し、会社だけではなく労働組合も一緒に会社全体で取り組んでいます。定時退社日に、管理職と労働組合の執行委員とで、職場の見回りやチラシによる周知徹底を行いました。

それから、特に力を入れて時間をかけたのが、インターンシップや職場体験などの地域貢献です。苦労した点はインターンシップの日程調整や職場体験用の会社案内の作成などです。会社案内の作成では漢字を減らしたりふりがなを付けたり、わかりやすく絵を増やしたりと相手目線での工夫をしました。

職場体験は中高生を対象とし、職場見学は従業員の小学生の子どもを対象に行いました。特に職場見学は子どもたちに普段親は会社で何をしているのか知ってもらうため、当社で生産した製品が使用されている高速道路やスカイツリーなどの写真を見せて、こんなところでお父さんお母さんが働いた仕事が役に立っているんですよと示しました。また、企業の売上数値などは、子どものお小遣いに想定したりして作成した子ども向けの会社案内を使って説明しました。この会社案内の作成担当は大変だったと思いますが、中高生にも大変有効なものでした。

また、子ども達が、親が働く職場へ行き上司と名刺交換の後、親にインタビューをして親が説明するという一方で、親は大変緊張したようですが、雰囲気的には結構なごやかでした。子どもたちは日頃家で見られない親の姿が見られたと親子共に喜ばれました。これからも続けたいと思います。

#### 片山工業(株) 吉川人事総務担当役員

今年の9月に職場見学会を計画しています。子どもたちのためですから、その目線にあわせてやるということが大事ですね。

#### 岡山労働局雇用均等室長

労働局でも夏に子ども参観日が1日あります。小さな子どもから小学生、中学生まで毎年10名程度の参加があります。各部署を回りますが、雇用均等室では紙芝居風にした説明資料で仕事の内容を説明しています。

「くるみん」マークの塗り絵もしてもらったのですが、同じマークなのにそれぞれのお子さんの個性が出るので、こちらでも発見がありました。

#### 共和機械(株) 友末社長

ある年に地域の小学校から職場見学の依頼があり受け入れたところ、評判が良く今は毎年実施しています。また、子どもたちの話を聞いたお母さん方、婦人会からも依頼があり、受け入れしています。凝ったものは準備せず、大会議室で業務用のプロモーション用のビデオを見て貰い、クイズ方式で説明したりして、お土産には卵を準備しています。

卵の豆知識とセットで持って帰ってもらい、子どもがうれしそうにうんちくを語る姿を見て家庭でも喜ばれたのだらうと思います。

## 岡山労働局長

就職する時期だけではなくもう少し早い時期から、仕事の世界というものを直接見たり体験してもらうことで、職業意識を自然に身につけていく環境を整える必要があると言われてはいますが、そういうことにも役立つことだと思います。



## 男性の育児休業第1号はこうして誕生しました！

## 岡山労働局長

男性の育児休業取得については、なかなか難しいという話も出ましたが、そのあたりはいかがでしょうか。

## 片山工業(株) 吉川人事総務担当役員

ちょうど経理部門の男性に昨年12月にお子さんが生まれるという情報を得たので、彼に育児休業を取ってもらおうと思いました。経理部門は少人数で業務内容的にも長期休暇の取得が難しい部署ですから、2~3カ月前から職場の上司に「彼は選ばれた人なので、会社のために実績を作ってほしい」と話をし、本人にも説明をして一週間の育児休業が実現できました。

現在、若手の男性が多く、これから子どもの出産を迎える者が増えてくると考えられますが、まだ育児休業に対する認識が余りないと思いますので、これからもっと広げていく必要があると感じています。

ホームページをリニューアルして、育児休業を取った男性の写真や育児休業中の様子を掲載しようと思っています。今日は認定式があるので、出がけに周りの社員に言ったら、「このマークは見たことがないなあ」と言われました。それくらいの認識の人もまだ多いので、これをきっかけに広くPRして行きたいと思います。

## 岡山労働局長

岡山労働局も今日の認定式や座談会のことなどをホームページに掲載し、積極的に発信して行きたいと思います。

## 共和機械(株) 友末社長

前回の2010年の認定直後に、ちょうど妻の出産が間近い男性がおりました。本人に「あなたが休むことで仕事が滞ることはないから、仕事は同僚や先輩に頼んで休める状態を作りなさい。その代わりに、その仕事を受けてくれた人達に感謝しなさい」と育児休業を取るよう促し、周囲の人には「これからはこのような世代が増えてくる。支えることは素晴らしいことだ。」との理解を得て、相互の意思疎通が取れ、一週間育児休業を取りました。その男性従業員の存在感は今まで以上に増しましたし、「あいつは子育てで休んだ男。俺はそれを支えてやった男なんだ」という感じの先輩も出てきました。会社の雰囲気も変わったように思われます。

## 岡山労働局長

社内の効果が表れたというお話でしたが、片山工業ではそういう反響みたいなものがありましたか。

**片山工業(株) 吉川人事総務担当役員**

休業中の仕事のサポートを他のメンバーでカバーしあえたことは良かったと思います。しかし、後に続く人、女性の場合は自然に育児休業を取るという流れになりますが、男性の場合には本人任せではなく会社がある程度プランを立ててやっていく必要があると思います。

**岡山労働局長**

そうですね。本人からは言いにくいという雰囲気があるのではと思います。上司から出産間近い男性社員に「こういう制度を使ってみたら？」と声をかけるなどの配慮をしていただかないと、本人は周りに迷惑をかけるので…という気がまだ根強いところがあるのかなという気がしています。

---

**今後の課題は？**

---

**岡山労働局長**

今後の課題や今後やりたいことはいかがでしょうか。

**佐用池田電機(株) 水嶋担当**

当社では男性の育児休業についての理解を得ることが難しく、まだ取得者が出ていないのですが、どの様な環境づくりをされていますか。

**共和機械(株) 友末社長**

育児計画書の提出や周知をして周囲の理解を得ること、支援体制などのルールを作りました。社員数が70名程度なので、ちょうど育児休業に入れるタイミングの男性社員がいるかはめぐりあわせで、2年3年はないときがあります。

事前の情報収集と本人へ直接の声かけも大事だと思います。実際に、育児休業をした男性に話を聞くと、「恥ずかしさがまず一番大きな障壁でした」と言っていました。自分の都合で休むのに、先輩方に自分の仕事を押しつけるような気がして、恐縮に感じるというところを、会社がサポートして、おもしろがって参加してくれるようになれば後は続くと思います。1人実例を作ってしまうと、「あの人を見てみる。そのあと一躍有名人になったじゃないか」と次の対象者に言えるようになれば、「奥さんに感謝されたらしいよ」という話とセットで紹介できます。一番最初の男性育児休業取得者には、周囲への配慮と本人が感じる気恥ずかしさを会社のトップなり、直属の上司なりが働きかけて支援していく必要があるんじゃないかなと思います。

**片山工業(株) 吉川人事総務担当役員**

もともと男性に認識が無く、育児休業は女性取るものという固定観念をなくしていかなくてはなりませんし、恥ずかしさというのであれば、会社がお膳立てをして取らせる、本人からすれば「会社が取れというから取る」というぐらいの気持ちであれば取りやすいかもしれません。

事前の情報収集と早期に周囲を含めて体制作りをして、実績ができれば次の候補がどれだけいるのか会社としては見ていかなければなりませんし、自発的というより会社としてプッシュしてあげなければなりません。



今回社内保育所を開設しますが、社員の福利厚生施設なので費用もかかりますけれども、新卒の採用を行うときには、男女とも安心して仕事ができる企業、子どもができてそのまま続けて働けますというところもPRしています。そういうこともあって、学生さんから「いい会社ですね」という言葉をいただくこともあります。「くるみん」マークの取得とセットで企業のPRのひとつとして行きたいと思います。

#### 岡山労働局雇用均等室長

育児休業を取得するとマイナスの評価を受けるのではないかと心配する男性もいます。会社の後押しがあったとしても、自分の直属の上司がどう評価するのかと不安に思うところもありますので、管理職の理解を得る取組も大切かと思えます。

#### 共和機械(株) 友末社長

当社の人事考課制度では、自分の職位に見合うだけの実績が出せない場合はその項目の評価は落ちますが、会社の方針に沿って行動したか、回りと協調的に仕事できたかの別項目もあり、「今回この評価が落ちることがあっても挽回してもらえば良いことだし、逆にこの部分の評価は上がりますよ」ということを示せば良いと思います。仕事を充実させて胸を張って休んでもらえば良いと思います。

## くるみんマークはどう活用しますか？期待する効果は？

#### 岡山労働局長

今後「くるみん」マークをどの様に活用したいとお考えでしょうか。

#### 佐用池田電機(株) 田中課長

行動計画に沿って活動しているというだけなのと、国に認められて「くるみんマークを取得した」ということは重みが違うと思います。いい人材を採用してくためには、働きやすい環境整備が大切です。今後は育児だけではなく介護も課題になっていくと思いますので、そうした職場環境の整備をしつつ、アピールしていきたいと思っています。

#### 共和機械(株) 友末社長

採用活動は年に1回、1人あるかどうかなので、社内の家族感、一体感、チームワーク感といった部分の演出に活用したいと思います。県北の製造業ではまだ「くるみん」マークを取得した企業は少ないという話ですので、我が社はそれだけのことをしているんだよということで社内のモチベーションアップに活用したいと考えます。

#### 片山工業(株) 吉川人事総務担当役員

(募集・採用活動、社内のモチベーションアップの)両方に活用したいと思います。まずは「くるみん」マークの取得を社内にはしっかりとPRして理解を深めていきたいと思っています。

## これから「くるみん」マーク認定を目指す企業へのエール

岡山労働局長

最後に、これから「くるみん」マーク認定を目指す企業にエールがありましたら一言ずつお願いします。

佐用池田電機(株) 田中課長

色々な制度がありますが、それをいかにして経営層に上げていき、いかに理解を得て会社としての方針としていくか、そのパイプとなることが私たち担当者の役割だと思います。取組の必要性・重要性について経営トップの理解を得られるよういかに進めていくか、いかに担当者が提案していけるかが一番大事だと思います。

共和機械(株) 友末社長

法律ありきでいついつまでという取組ではなく、がむしゃらに取り組んだ結果が認定取得です。社内の空気感を変えるきっかけになると思います。

片山工業(株) 吉川人事総務担当役員

そんなに高いハードルだとは感じませんでした。担当者が大きく一步を踏み出して経営者の理解を得られるようにしかけていくことが大切だと思います。

岡山労働局長

皆様からいただいたエールを他の企業にもきちんと伝え、後に続いて「くるみん」マークを取得する企業が増えるように取り組んでいきたいと思えます。

本日は本当にありがとうございました。

## 岡山県内の「くるみん」マーク認定企業

平成25年11月28日現在

	企業名	所在地 (市区町村)	認定を受けた年
1	生活協同組合 おかやまコープ	岡山市	2007年
2	株式会社DNPアイ・エム・エス	岡山市	2007年
3	株式会社山陽新聞社	岡山市	2008年
4	株式会社メッセージ	岡山市	2008年
5	株式会社岡山高島屋	岡山市	2009年 2011年
6	カバヤ食品株式会社	岡山市	2009年
7	株式会社アイデアス	玉野市	2009年 2012年
8	社会福祉法人 愛誠会	新見市	2009年
9	セロリー株式会社	岡山市	2010年
10	共和機械株式会社	津山市	2010年 2013年
11	財団法人操風会	岡山市	2010年
12	株式会社岡山村田製作所	瀬戸内市	2010年
13	国立大学法人 岡山大学	岡山市	2010年
14	株式会社トマト銀行	岡山市	2011年
15	岡山医療生活協同組合	岡山市	2011年
16	倉敷化工株式会社	倉敷市	2011年
17	オーエヌ工業株式会社	津山市	2012年
18	株式会社サンキョウ-エンビックス	岡山市	2012年
19	玉野エンジニアリング株式会社	玉野市	2012年
20	株式会社自然共生	岡山市	2012年
21	社会医療法人清風会	津山市	2013年
22	佐用池田電機株式会社	勝田郡勝央町	2013年
23	片山工業株式会社	井原市	2013年

「くるみん」認定企業の主な取組は、岡山労働局ホームページをご覧ください。

<http://okayama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

岡山労働局 次世代 認定企業の主な取組

で検索



# 「一般事業主行動計画」策定のポイント

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者数101人以上の企業は「一般事業主行動計画」の策定及び公表・周知が義務付けられています。

労働者数100人以下の企業は努力義務です

## 一般事業主行動計画とは・・・

企業が、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備や働き方の見直しに取り組むにあたって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策とその実施時期を定めて策定する計画です。

## 1 一般事業主行動計画を策定しましょう

平成〇〇年〇〇月〇〇日

### 一般事業主行動計画(例)

〇〇株式会社

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成〇〇年〇〇月〇〇日～平成〇〇年〇〇月〇〇日までの〇年間

#### 2. 内容

目標1: 妊娠、出産、育児等に関する産前産後休業や育児休業などの支援制度についての資料を作成し、社員に周知する。

#### <対策>

- 平成〇年〇月 妊娠、出産、育児等に関する産前産後休業や育児休業などの制度についての情報を収集し、資料を作成する。
- 平成〇年〇月 社員に作成した資料を配布する。

目標2: 平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

#### <対策>

- 平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月～ ノー残業デーの実施。

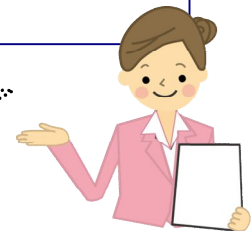
計画期間は2年～5年が望ましいものです。

目標を達成するために、いつ、どのようなことを実施するかを定めます。

目標の数はいくつでもかまいません。達成可能な目標を定めましょう。

### 行動計画の策定のヒントがあります！

〇厚生労働省が運営するサイト「両立支援のひろば」で多くの企業が行動計画を公表しています。業種、規模、所在地等によって企業検索ができます。 <http://www.ryouritsu.jp/>



## 2 策定届を岡山労働局雇用均等室に提出しましょう

策定届の様式は、岡山労働局 HP ダウンロードコーナーからダウンロードすることができます。なお、行動計画そのものを提出する必要はありません。

## 3 行動計画を一般に公表し、従業員に周知しましょう

## 4 行動計画を実行しましょう

## 5 認定を取得し、「くるみん」マークを活用しましょう