

## 子育てにやさしい企業（県内第1号）として 株式会社西京銀行を認定しました！

（次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定企業）

山口労働局は、平成19年12月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、子育てしやすい職場環境を整備するために各種制度の新設・拡充などを行った株式会社西京銀行（周南市）を「基準適合事業主」として認定しました。山口県内では、初めての認定となります。

※ 「次世代法に基づく認定」とは、子育てしやすい職場環境の整備等を目標とする一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に掲げた目標を達成したことなどの「認定基準」（※1）に適合する企業を、都道府県労働局長が認定するものです。

※ 認定を受けた企業は、右の認定マーク（愛称「くるみん」）を広告や商品等に表示することにより、企業のイメージアップを図ることができます。



… 山口労働局長室で認定マーク交付式を行いました …  
（平成20年1月18日）



友藤局長（左）から  
認定マーク「くるみん」  
の交付を受ける西京銀行  
渡邊頭取

### ●認定企業の紹介●

#### 株式会社西京銀行

代表者 取締役頭取 渡邊孝夫

本社所在地 山口県周南市平和通1丁目10-2

労働者数 829人（男性 538人、女性 291人）平成19年12月20日現在

## 取組の概要

- (1) 妊娠・出産・育児・介護等を理由として退職した者の再雇用制度を導入した
- (2) 育児短時間勤務制度（小学校入学前まで）を導入した
- (3) 所定外労働免除制度の対象児の年齢を「小学校入学前まで」に拡大した
- (4) 育児休業制度の対象児の年齢を1歳未満から「3歳未満」に拡大した
- (5) 子ども看護休暇を半日単位で取得できるようにするとともに、有給の休暇に変更した
- (6) 育児休業中の情報提供を強化（休業者向け「人事部ニュース」を作成している）した
- (7) 毎月1日以上、各部店でノー残業デーを設定し、定時退行を進めている

## ●認定企業にインタビュー●

認定申請にあたって困難であった点や認定マークの活用方法などについて、人事部長の松森洋隆氏に伺いました。

◇認定を受けた感想をお聞かせください。

県内企業としては初の認定となり、弊社の仕事と家庭の両立を支援する制度が浸透してきたと感じています。今後とも認定企業として制度の拡充を図って行くとともに、県内企業の先駆者として弊社の制度をお取引先にも伝えていきたいと考えています。

◇認定を受けようと思われたのはどのような理由からですか。また、認定を受けることのメリットをどのように考えていらっしゃいますか。

CSR（企業の社会的責任）の一環です。また、両立支援を行うことにより、優秀な職員を長期的に確保できるとともに、優秀な学生の採用にも繋がると考えています。

◇認定を受けるためには8つの基準を全て満たす必要がありましたが、そのうち最も達成が難しかったのはどの基準ですか。

男性の育児休業取得者が基準の一つとなっており、取得者を誕生させることに苦慮しました。

◇貴社で取り組まれた次世代育成支援対策のうち、特にアピールしたい点はどのようなことですか。

育児休業制度の延長や再雇用制度など自身のスタイルに合わせた制度の利用ができる点をアピールしたいですね。

◇認定を受けると認定マークを広告や商品につけることができますが、貴社としては認定マークの活用についてどのようにお考えですか。

名刺や学生向けの会社説明会などで表示を行うことによりアピールしたいと考えています。

◇企業が次世代育成支援対策を進める上で難しいと思われる点や行政に希望する支援策はありますか。

社内（特に上層部）の意識改革を行うことと地道に制度を紹介していくことだと思います。行政には両立支援の重要性を様々な分野で目に付く紹介を行っていただき、併せて支援を進める企業や取得した職員への金銭面の補助を更に拡大していただきたいと思います。

◇2回目の行動計画を策定・実施していらっしゃると思いますが、今後の抱負などあれば教えてください。

引続き職員が安心して働き、休暇が取得できる環境作りを進めます。

◇これから認定を目指す他の企業へアドバイスなどがあればお願いします。

人事担当部のみで検討することなく、職員の意見を反映し具体化していくことが、長期的に見れば利用しやすい制度になると思います。又、法律面で不明な点は雇用均等室に問い合わせることで素早く解消ができるのではないのでしょうか。

## ※1 認定基準

- 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 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいること。
- 5 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- 6 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 7 働き方の見直しに資する労働条件の整備のため、次の①から③のいずれかを実施していること。
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 8 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。

## ※2 [全国の認定状況](#)（厚生労働省HP）