

子育てサポート企業～宇部興産株式会社～

山口労働局（局長 山口 晃）は、宇部興産株式会社（代表取締役社長 竹下道夫）を「子育てサポート企業」として新たに認定しました。次世代法に基づく認定が始まった2007年以降、山口県内で認定を受けたのは12社で、うち2013年に認定を受けた企業は6社です。

くるみんマークの認定とは、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待されます。



… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました … （平成25年11月20日）



山口局長から認定通知書を受け取る
坂本ダイバーシティ推進室長



友愛会 山口局長 宇部興産
宇内園長 坂本室長

●認定企業の紹介●

宇部興産株式会社

代表者 代表取締役社長 竹下 道夫
所在地 宇部市大字小串 1978 番地の 96
労働者数 4, 072人（うち男性3, 526人、女性546人）
計画期間 平成22年4月1日～平成25年3月31日

取組内容

- ・短時間勤務制度について、平成23年7月より、対象労働者を3歳未満の子を養育する労働者から、小学校3年生を修了するまでの子を養育する労働者に変更した。

短時間勤務制度の利用状況

	利用者数	うち3歳以上の子を持つ利用者
平成22年度	6人	
平成23年度	9人	0人
平成24年度	13人	2人

- ・子の看護休暇制度について、平成23年7月より、対象労働者を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から、小学校3年生を修了するまでの子を養育する労働者に変更した。
- ・男性社員の育児休業取得促進を図るため、平成24年7月より、育児休業開始日から7日間の賃金・賞与を有給化した。
計画期間中の男性の育児休業者は9名。休業期間は、3～7日。

男性の育児休業制度の利用状況

	利用者数
平成22年度	0人
平成23年度	1人
平成24年度	8人

- ・計画期間中の女性の出産者は59名で、全員が育児休業を取得している。休業期間は、3か月～子が1歳6か月に達するまで。

◎宇部興産株式会社

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

社員に使いやすい育児介護制度とするため、地道に改訂に取り組んできたことが評価されてうれしく思います。制度の整備に当たっては、これまで労働組合と協力して進めてきましたが、さらに、積極的に取り組んでいくつもりです。

◇ 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。

CSRの観点から「次世代育成支援」にもしっかりと取り組んでいることを、第三者の目で評価してもらおうと考えました。

◇ 認定をうけるためには9つの基準を全て満たす必要がありましたが、そのうち達成が難しかったのはどの基準ですか。

男性従業員の育児休業等の取得という基準です。

◇ 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。

男性社員に、もっと子育てや家事に参加してほしいと考えていますが実際はなかなか難しい面があります。そこで一つのきっかけとして、男性社員の育児休業取得促進のため、最初の7日間を有給としたところ、男性社員の育児休業取得者が増えてきました。これら施策を通じて、男性の家事・育児への参加を会社として支援していきたいと考えています。

◇ 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。

CSR報告書や、採用などのWebサイトに掲載し、優れた人材確保につながるとともに、投資家へも社会的責任を果たしていることをPRしていき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。

さまざまな立場の社員がいますので、バランス良く対策を講じていく必要がありますし、職場の理解も欠かせません。

子どもを持つ社員が早期に職場復帰し、安心して勤務が続けられるよう、行政には、託児施設、病児保育や学童保育等の充実を是非お願いします。

◇ 次期の行動計画を策定・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。

弊社では、今年10月にダイバーシティ推進室を発足させました。制度拡充とともに、社員に対する情報提供についても一層の充実を図り、社員がより安心して働ける職場環境の実現を目指します。

◇ これから認定を目指す他の企業へのアドバイスなどがあればお願いします。

時代の変化、社員のライフスタイルの変化に合わせて制度を整備していく必要がありますので、計画を立てて、できることから少しずつ実現していくことが大切でしょう。認定取得を上手に活用していただきたい。