

子育てサポート企業～社会福祉法人青藍会～

山口労働局（局長 山口 晃）は、社会福祉法人青藍会（理事長 阿武 義人）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14社で、うち2014年に認定を受けた企業は3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。委任を受けた事業主は、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26年5月20日)



山口局長から認定通知書を受け取る
阿武副理事長



青藍会 山口局長 宇部工業
阿武副理事長 河野社長

●認定企業の紹介●

社会福祉法人青藍会

代表者 理事長 阿武 義人
所在地 山口市吉敷中東1丁目1-2
労働者数 337人（うち男性119人、女性218人）
計画期間 平成23年4月1日～平成26年3月31日

取組内容

- ・妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保対策の推進を目標とし、専用の相談窓口を設置して、全職員にメールにより通知して相談しやすい体制を整備した。相談窓口については、ホームページにも掲載している。
- ・子どもの学校行事に参加するための休暇を取得しやすくするため、全職員に社内メールを送付し、ローテーションを組む際に、各部署で配慮した対応をするよう求めた。当法人では、子育てとの両立のためパート勤務を希望する者も積極的に採用しており、採用時に学校行事に参加するための休暇を取得できることも説明している。
- ・小学校就学の始期に達するまでの子が利用できる事業所内保育施設を設置しており、10人程度が利用している。病児保育所も併設しており、自社及び他社の労働者の病児の保育を行っている。求人情報においても、院内保育施設があり、仕事と子育てを両立しやすい職場環境であることをPRしている。
- ・計画期間中の男性の育児休業者は1名で、休業期間は57日。仕事と子育てを両立しやすい職場づくりについて周知を図ってきたことが、男性初の育児休業者が出ることにつながった。
- ・計画期間中に出産した女性5名は、全員が育児休業を取得した。

●認定企業にインタビュー

◎社会福祉法人青藍会

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

これまで当法人が取り組んできたことが、この度、「子育てサポート企業」に認定されたことで、今後更に仕事と子育ての両立に向けた雇用環境の充実に努めていきたい。また、地域の中で子育てをしながら仕事もしたいと考えている方たちの後押しとなれる企業を目指していきたい。

◇ 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。

医療・介護の現場では、人材確保が深刻な問題となっている。特に女性職員が多い業種でありながら出産を機に仕事を辞める方が多い。そういった背景のなかで、出産後も仕事と子育てを両立して継続的に働けるように雇用環境の整備に取り組む必要があった。

◇ 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。

子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進

◇ 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。

働ける時間が限られている方のために多様な勤務時間の設定をすることで、子育てと仕事の両立を無理なくできる勤務形態を整備した。また、院内保育（病児保育）を利用することで、安心して仕事ができる環境を整備した。

◇ 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。

法人の広報物に認定マークを付ける、地域の方々にも広く「子育てサポート企業」であることの周知を図っていき、子育て中の方の雇用促進に繋がっていきたい。

◇ 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。

女性職員の育児休業取得に比べ、男性職員の育児休業取得件数は少なかった。男性職員へ向けての休暇取得の促しが難しかった。行政側からも男性職員の積極的な子育て参加の広報をしてもらえると有り難い。

◇ 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。

これまでの取り組みは、労働時間の短縮や多様な勤務形態の設定により子育て中の方でも無理なく仕事ができるよう、時間に関する支援に注力してきた。今後は、出産や育児に関する相談等、相談窓口の更なる活用を促しメンタルケアについても支援していきたい。

◇ 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。

子育て中の方でも、仕事と子育ての両立に悩んでいる方は非常に多い。そういった職員に対して、企業側がどれだけ柔軟に対応していくかが大切だと思う。