

## 株式会社西京銀行を「子育てサポート企業」として2回目の認定！

山口労働局（局長 山口昌志）は、次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、株式会社西京銀行（取締役頭取 渡邊孝夫）を、「子育てサポート企業」として認定しました。当該企業の認定は、平成19年に続いて2回目であり、2回目の認定を受ける企業は、山口県内では初めてになります。

当該認定制度は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定・実施し、当該計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合に認定を行う制度で、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、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができるようになり、その結果、企業イメージの向上、雇用される労働者のモラルアップ、優秀な労働者の採用・定着などが期待されます。



認定マーク「くるみん」

… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました …  
（平成22年6月8日）



山口局長(左)と株式会社西京銀行 渡邊頭取(右)



渡邊頭取(左)と山口局長(右)との会談

### ●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

所在地 山口県周南市平和通1丁目10番2号

労働者数 726人（男性 467人、女性 259人） ※平成22年3月31日現在

## ●一般事業主行動計画に定めた目標の達成状況●

目標1 平成20年3月までに両立支援のための諸制度を周知徹底する。

社内報への掲載、「両立支援のしおり」の作成などにより、労働者へ周知を行った。

目標2 平成21年3月までに導入済両立支援制度の内容を見直す。

再雇用制度における退職時資格要件の退職理由に「長期療養・治療」を追加し、不妊治療によるものも対象とした。

目標3 平成22年3月までに妊娠中（産前休業前）の制度導入を検討する。

妊娠中（産前休業前）の労働者を対象とした短時間勤務制度を導入した。

## ●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などについて、西京銀行に伺いました。

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

1回目の認定時は県内初の認定企業でしたが、2回目の認定も県内初という点では、ワークライフバランス先進企業としての行内意識の浸透が図られてきた結果だと感じています。

◇ 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。

1回目の認定を受けた時と変わりませんが、CSR（企業の社会的責任）の一環、また、両立支援による優秀な職員の長期的な確保、優秀な人材の採用にも繋がると考えています。

◇ 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。

男性の育児休業取得が基準となっている点です。

◇ 貴行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。

前回認定時に育児休業制度や再雇用制度の充実を図ってきましたが、利用する職員の声を反映し、第2期の行動計画では両制度をさらに拡充しています。具体的には、再雇用制度において不妊治療等を理由とするものにも対応できるようにし、短時間勤務制度においては妊娠中にも対応できるように制度の拡充を図っています。

◇ 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、貴行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。

1 回目の認定では主に名刺に使用し、採用活動における会社説明会時にアピールしています。最近の合同説明会等ではくるみん取得の有無が配布資料へ掲載されるなどワークライフバランス意識の高まりも見られ、弊行が認定企業であることは大きなアピールになったと感じています。今回の認定以降も名刺を中心に利用し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。

作った制度を周知し、いかに活用してもらうか、さらに周囲の理解といったワークライフバランス意識の深化は今後も課題となっていくと思います。

行政に対しては法律として行動計画を策定し実行しなければならないのに認定企業が少ないことは、計画の策定が形骸化していることの表れではないでしょうか。未達成事業所にペナルティを課すことは難しいかもしれませんが、支援を進める企業や職員に対しての補助の拡大はあって然るべきではないでしょうか。

◇ 3回目の行動計画を策定・実施して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。

第2期の行動計画までは、主に行内制度面での充実を図ってまいりました。第3期の行動計画は職員個々人の意識の高揚に向けた対策、啓発活動や制度普及に努めることに重点を置いています。

◇ 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。

両立支援のひろばに他社事例が掲載されていますので参考になると思います。自社の風土、職員の意見を取り入れながら計画を策定すると制度等の定着度も高まり認定へ繋がるのではないのでしょうか。