

## 子育てサポート企業～社会福祉法人朋愛会～

山口労働局（局長 山口 晃）は、社会福祉法人朋愛会（理事長 木下 毅）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。



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25年11月20日）



山口局長から認定通知書を受け取る  
宇内園長



朋愛会 山口局長 宇部興産  
宇内園長 坂本室長

### ●認定企業の紹介●

#### 社会福祉法人朋愛会

代表者	理事長 木下 毅
所在地	下関市長府才川21-1
労働者数	137人（うち男性19人、女性118人）
計画期間	平成22年9月1日～平成25年8月31日

## 取組内容

- ・産休・育休期間中の各種制度を取得しやすい職場環境づくりを行うことを目標とし、職員へのアンケート調査により制度取得の意向や仕事と子育てを両立しやすい職場づくりのために要望すること等の把握を行うとともに、制度活用についてのしおりを作成し、職員に配布した。
- ・平成23年4月に、子が1歳2か月に達するまでの間で、14日間の有給で取得できる子育て応援休暇を創設した。
- ・年次有給休暇の取得日数を増やすため、年間の1人当たりの取得日数について、職員は平均6日以上、非常勤職員は平均3日以上とすることを目標とし、平成24年度の年間の取得日数は、職員が8.3日、非常勤職員が3.1日と目標を達成した。
- ・所定外労働の削減を図ることを目標とし、週1日の「ノー残業デー」を部署別に設定するとともに、部署別の時間外労働の状況を掲示して削減を呼びかけた結果、平成24年度は、平成22年度と比較して所定外労働が年間1人当たり10時間の削減となった。
- ・地域の中学・高校・専門学校生のインターンシップ（学生の就業体験）の受入れを積極的に行うこととし、実際に高校生を受け入れて社会教育としての役割を果たし、人に優しい人材育成に取り組んだ。
- ・計画期間中の男性の看護休暇取得者は2名。
- ・計画期間中の女性の出産者は2名で、2名とも子が1歳に達するまで育児休業を取得。

## ●認定企業にインタビュー

### ◎社会福祉法人朋愛会

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

従業員が安心して仕事と子育ての両立が図れる職場環境の整備ならびに多様な労働条件の整備など「働きがいのある職場」を実現するため、従業員との対話や提案、現状報告を通じて各事業所が一丸となって計画的に取り組んできた結果が評価され認定を受けることができ、大変感謝しています。

◇ 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。

事業所にとって従業員は大きな財産です。特に女性従業員は結婚、出産、育児のため離職となるケースもあり、優秀な人材の喪失は事業所の活力低下にもなります。家族にも優しく、安心してのびのびと働ける（ワークライフバランス）環境を整備し、信頼され愛され存在感のある事業所を目指すためです。

◇ 認定を受けるためには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取得について話し合いましたが、収入面で現在の給付金では不安であると同時に職場復帰した際、疎外感により孤立するのではとの思いから敬遠されてしまいます。取得者が、むしろ評価されるよう今後、制度改正をお願いするとともに職場意識の変革に取り組んでいきます。

どの基準も非常勤職員も含めた全従業員に広く周知するため会議や掲示物等により制度の内容が分かりやすく伝わるよう留意しました。また、定期的に事業所別、職種別、個人ごとに取得状況等を掲示するなど、より多くの従業員の目に触れるようにしました。他の従業員に過重な負担がかからないよう人材確保にも努める等、取得しやすい環境整備にも配慮しました。

◇ 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。

家庭生活の充実やリフレッシュ休暇等は、従業員の心身の健康ならびに仕事への意欲向上に繋がります。

従業員への対話やアンケートによる意向調査の結果、新たな改善事項が具体的に把握できるようになり、次回の行動計画策定に大変に参考になりました。

従業員等の意見を幅広く聞くことにより、職場環境の風通しも良くなり、目標に向けた取組みを通じて活力ある事業所としての土壌が生まれました。

◇ 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。

くるみんマークは、各事業所のパンフレットや求人広告に活用し、ワークライフバランスに積極的に取り組み、従業員が働きやすい職場環境であることをあらゆる機会を通じて積極的にアピールしていきたいです。

◇ 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。

従業員個々に対して「次世代育成支援対策」の意義について理解と納得が得られるよう説明が必要です。目標を達成するためには、事業所も人材の確保、業務の効率化に取り組むなど取得しやすい労働環境の整備には経済的負担も求められます。

今後は事業所ならびに従業員個々への更なる経済的支援制度があれば良いと思います。

◇ 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。

育児休業の取得を高めると同時に止むを得ず取得できない男性・女性従業員に対して短期間（一ヶ月程度）の有給による特別休暇を取得できるよう就業規則の改正に取り組んでいきたいです。

ご家族により事業所を理解していただけるよう交流の機会を多く企画できればと考えています。

◇ 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。

「優秀な人材の喪失は、企業にとって経済的に大きな損失です。」

計画を事業所が一方的に策定した場合、従業員が活用しなくては計画倒れになります。従業員と現状の労働環境について対話を持ち一体となって策定することが必要です。自社のためにのびのびと仕事に励んでいる従業員が子育てと仕事を両立できるような企業風土を構築していくことが今後ますます求められます。