

県内の建設業初

— 山口労働局雇用均等室からのお知らせ —

## 子育てサポート企業～宇部工業株式会社～

山口労働局（局長 山口 晃）は、宇部工業株式会社（代表取締役社長 河野 剛志）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。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26年5月20日）



山口局長から認定通知書を受け取る  
河野代表取締役社長



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●

### 宇部工業株式会社

代表者 代表取締役社長 河野 剛志  
所在地 宇部市大字妻崎開作874番地の1  
労働者数 175人（うち男性164人、女性11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

- ・育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを行うことを目標とし、管理職社員を対象に育児・介護休業に関する研修を行うとともに、社内掲示板に育児・介護休業に関する情報を掲示し、社員へ周知した。これらにより、仕事と子育て等を両立しながら働き続けやすい職場環境づくりに向けて、社内の意識改革が進んだ。
- ・所定外労働を削減するため、「営業日の土曜日」をノー残業デーにするとともに、社内掲示板を活用して社員に周知した。
- ・育児のための短時間勤務・所定外労働の免除の対象を、子が3歳までから子が小学校就学の始期に達するまでに延長した。
- ・計画期間中の男性の子の看護休暇取得者は1名。（平成23年度1日、平成24年度1日、平成25年度5日取得。）社内の意識改革によって、両立支援制度を取得しやすい環境となり、初めて男性の看護休暇取得者が出た。
- ・計画期間中の女性の出産者は3名で、2ヶ月～9ヶ月間の育児休業を取得した。女性社員が結婚、妊娠、出産によって辞めることなく、会社の戦力となって働き続けることが定着しつつある。

## ●認定企業にインタビュー

## ◎宇部工業株式会社

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

平成20年度に「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受けて以来、社員が仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備に取り組んでいた成果が評価されたことと思い、大変うれしく思います。

また、建設業の認定が少ない中で取り組めた事もうれしく思います。

◇ 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。

認定の9つの基準は当社の規定をあまり変更せずクリアできる事と、当社でも共働きの従業員が増えており、従業員が安心して働ける環境を整備するための目標として認定を受けようと考えました。

◇ 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。

特に達成が難しい項目はないと感じますが、実際に協力する側の社員や部門の理解と協力を得ないと、この職場環境の整備は成り立たないと感じました。

◇ 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。

職場内で育児をしている従業員に対しての理解を呼びかけ、社内で協力して育児休業や短時間勤務を取りやすい環境を整備できた点です。

◇ 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。

ホームページ、名刺等に掲載し、仕事と家庭の両立支援企業として社会的な責任を果たしていることをアピールできたらと考えております。

◇ 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。

建設業において、現場代理人や監理技術者は専任でなければならず交代や変更もできないのが現状です。こういった社員にも育児休業が取得できる環境は企業側だけの努力では成立しにくいと思いますので、その点は行政の支援をお願いしたいと思います。

◇ 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。

社員がより仕事にも家庭にも安心して目が向けられる環境にしていければと思います。

◇ 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。

従業員が育児休業などの長期の休暇を安心してとるためには社内の協力が必要不可欠です。従業員同士が協力できるように社内への情報発信が重要となります。