

# 株式会社トクヤマを「子育てサポート企業」認定！！

— 短期間の男性育休取得者のべ29名 —

山口労働局（局長 笹嶋貢）は、株式会社トクヤマ（代表取締役社長執行役員 幸後和壽）を「子育てサポート企業」として新たに認定しました。「子育てサポート企業」は、山口県内においては7社となりました。

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24年7月30日）



笹嶋局長、(株)トクヤマの久戸瀬人事グループリーダー(右)



認定通知書交付式後、懇談中の左から久戸瀬人事グループ主席、久戸瀬人事グループリーダー、笹嶋局長

## ● 認定企業の紹介 ●

### 株式会社トクヤマ

代表者 代表取締役社長執行役員 幸後 和壽  
所在地 山口県周南市御影町1-1  
労働者数 2188人(男性 1987人、女性 201人)

### 【取組概要】

#### ☆ 育児休業制度の充実整備を実施する

産後休業をしていない社員が、産後8週間以内に取得できる5日間の「有給育児休暇」制度を新設した。

#### ☆ 育児休業の取得状況を次の水準にする

**男性: 計画期間内に1人以上取得**

**女性: 取得率70%以上を維持する**

男性については、計画期間内にのべ29名が上記の「有給育児休暇」を取得した。

女性については、計画期間内の出産者は29名であり、平成20年度の育児休業取得率は85.7%、平成21年度以降の育児休業取得率は100%であった。

#### ☆ 年休の取得推進策を実施し、取得日数を増加させる

年休取得推奨日及び一斉年休日を策定した。平成20年度の年休取得率は71.6%であり、平成21年度以降の年休取得率を72.2%、73.8%、75.6%に増加させた。

## ●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、株式会社トクヤマに伺いました。

## ◎株式会社トクヤマ

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

育児介護に関する社内制度は、少しでも法律を上回るように整備しようと労働組合とともに取り組んできました。この度、行動計画の達成により会社としての取り組みが評価され、大変うれしく思います。今後一層、働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと考えています。

◇ 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。

以前は、結婚や出産といったイベントで退職する女性従業員が少なくありませんでした。最近ではそのような女性従業員はむしろ少なく、出産・育児をしながら働く女性従業員も増え、同時に社内でも共働きの世帯が増えてきました。そのため、育児に関する制度の整備を要望する従業員も増え、関係する制度の充実が急務でした。このような状況から、次世代育成法が施行されたので、制度を充実させるきっかけと目標として認定を受けようと思いました。

◇ 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。

男性の育児休業取得が基準となっている点です。

◇ 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。

男性の育児休業取得が認定の要件でしたが、弊社にとっては高いハードルでした。休業給付はありますが、収入が減るため男性の育児休業取得は希望者を待っていても容易に現れるものではありません。そのため、男性の育児休業を促すため、産後8週に5日間の有給育児休暇という制度を作った点です。これは、第1回目の行動計画で産前産後休暇を有給としていましたので、制度化することが可能となりました。

◇ 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。

認定を受けたことをCSRニュースとして弊社のホームページで公表しています。採用に関する資料やホームページにおいて次世代認定マークを活用する予定です。

◇ 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。

弊社の場合、周南地区に大規模拠点がありますが、東京やつくば、鹿島など中規模の拠点を除けばあとは小規模です。従業員のニーズも地区によりばらつきが大きく、それを人事制度の中で公平に取り扱うことがなかなか難しくあります。そういう意味で、待機児童の問題など、基本的なセーフティネットは行政の方で整えられることを期待しています。

◇ 次期の行動計画を策定・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。

まずは制度の定着です。次世代育成法に理解のない従業員もいないわけではありませんので、1人でも少なくするべく啓蒙活動に努めていきたいと思っています。そのうえで、従業員がより働きやすい環境制度を整備していきたいと思っています。

◇ 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。

従業員の意識を変えることは簡単にはできないと思いますが、共働き世帯は確実に増えているので制度の整備は必要になります。変化に対応できていれば、従業員の満足度も高められると思いますので、会社としても得るものが大きいと思います。