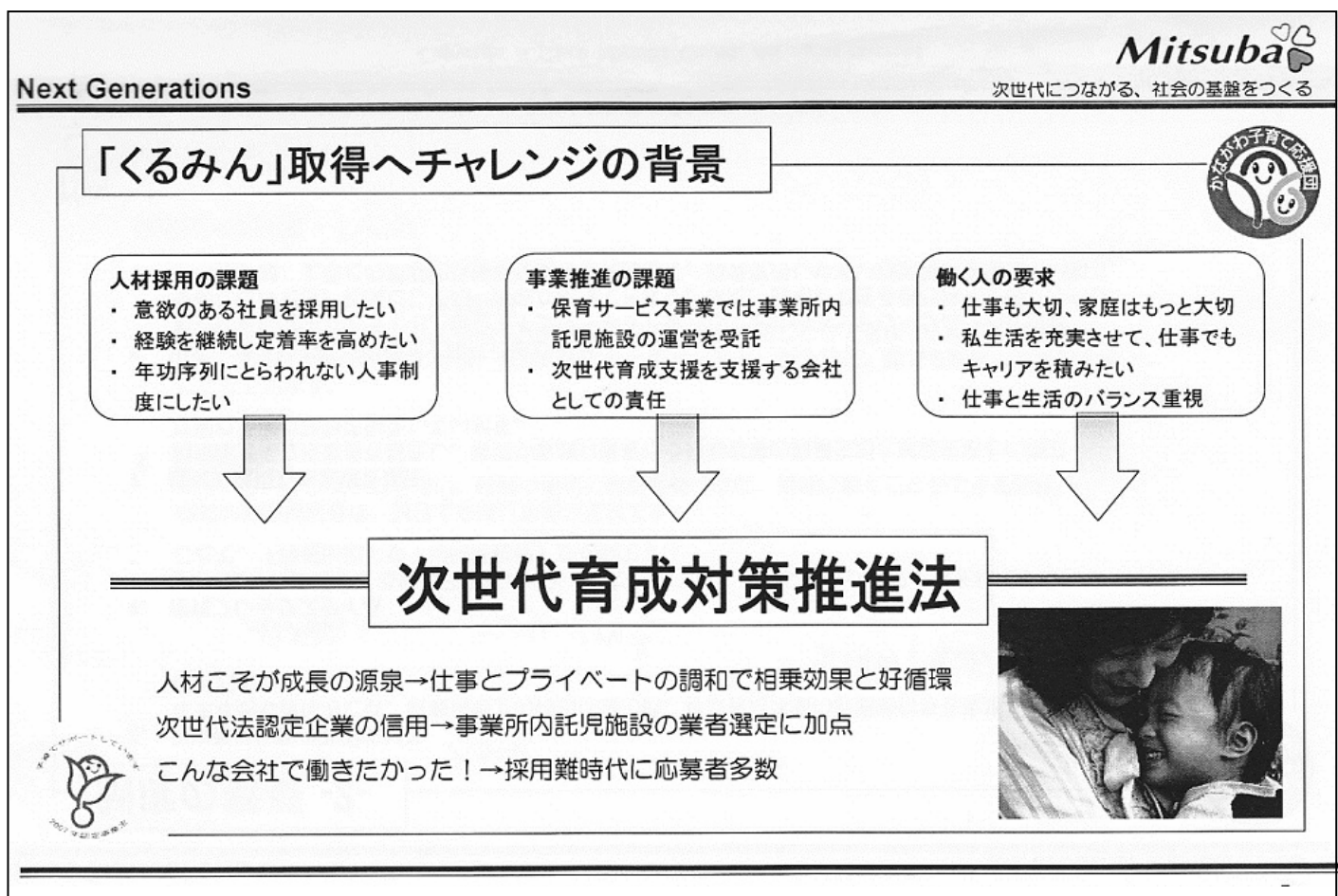


本レターNO.2でもご紹介しましたが、次世代育成支援対策に積極的に取り組み、国や地方公共団体による認定・認証を受けている当協会会員企業様も数多くあります。今回から、こうした会員企業様の中で特徴的な事例をご紹介いたします。まずは、株式会社みつば様です。

みつば様の取り組み

株式会社みつば様（本社：横浜市神奈川区、代表取締役社長：古宮清隆様）は、平成6年に設立され、現在は主に、スクールバスやシャトルバス等の運行管理を受託する自動車管理事業と、直営保育所の運営を行う保育サービス事業を展開しています。

優秀な人材の確保こそが成長の鍵であることを明言するとともに、早くから社員のワークライフバランスの重要性を認識し、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）の施行をきっかけに、社員が仕事とプライベートをうまく調和させることにより、相乗効果と好循環を生み出すことができるよう、規則の改定・創設を中心とした行動計画を策定し実施してきました。各種の認定・認証にチャレンジした背景は次のとおりです。



各種の認定・認証は、保育サービスなどを通じて次世代育成支援を事業とする自社みずからが、次世代育成支援に真剣に取り組んでいることを、あらためて社内外に発信する機会となりました。

<ホームページ上の表示例>

【みつば】は、「仕事と家庭の両立支援」を積極的に推進しています。

左から「次世代認定マーク：愛称くるみん（厚生労働省）」、「よこはまグッドバランス賞（横浜市）」、「かながわ子育て応援団（神奈川県）」の各認定・認証マークです。

みつば様が次世代法に基づく「次世代認定マーク：愛称くるみん（厚生労働省）」の認定を取った平成19年10月時点では、認定企業数は全国でまだ400社に満たず、従業員300人以下の企業では30社にも満たない状況であり、みつば様のように正社員37人（当時）の企業が認定されるのは極めて稀なケースでした。

みつば様のような小規模な企業でも（だからこそ）次世代法の認定企業になれることを広く社会に示すことで、次世代法が大企業だけのものではないことが認知され、結果的に後に続く中小企業が増えることが大いに期待されました。

その後「かながわ子育て応援団（神奈川県）」の認証を同19年に取り、「次世代認定マーク：愛称くるみん」は19年に引き続いて23年にも認定され、「よこはまグッドバランス賞（横浜市）」も20年度と21年度に認定され、その継続的な取り組みも特徴的です。

### みつば様の行動計画

#### 1. 育児休業制度

小学校に入学する前の子と同居し養育する社員が対象。育児休業のうち連続した2週間は有給（暫定措置）。

#### 2. 子の行事参加休暇

中学校に入学する前の子を養育する社員が対象。1年間に2日間まで（年次有給休暇とは別）。

#### 3. 配偶者の出産休暇

配偶者が出産する場合の有給休暇。

#### 4. 育児・所定外労働をさせない制度

小学校3年生に進学する前の子と同居し養育する社員が対象。

#### 5. 記念日休暇

1年に1回、本人が任意に定めた日に有給休暇（年次有給休暇とは別）。

#### 6. 年次有給休暇の計画的付与

年末年始や夏休み。連続休暇を取得しやすく。

#### 7. 育児フレックスタイム

小学校3年生に進学する前の子を養育する社員が対象。時差出勤や短時間勤務を可能に。

#### 8. 職業家庭両立推進者の選任

職業生活と家庭生活との両立が図れるよう啓発活動。

#### 9. 出産・育児休業後の職場復帰を支援する取組み

会社ネットワークとの接続、自己啓発支援、上司との定期的な情報交換など。

#### 10. 家族ぐるみでのイベント参加・職場参観

会社行事への家族参加、家族の職場参観。

現在、みつば様の正社員は約70名（うち女性約50名）に増えてきましたが、Webや会社案内、その他多様な広報ツールに次世代育成支援への取組みを掲示することによって、人材募集に対する応募問合せが倍に増えた時期もあるとのこと。

「社会の一隅を照らす灯火（ともしび）になる」との経営理念のもと、「人を活かし、人を育み、人と共に歩む」企業として進んでいらっしゃいます。

#### < 個別相談の実施 >

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。