

生活協同組合ララコープの取組の概要等

認定企業（生活協同組合ララコープ）の概要

所在地 西彼杵郡長与町
労働者数 1121人（男性447人、女性674人）
事業内容 消費生活協同組合

行動計画に基づく取組内容

（計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日）

1. 2017年3月末までに、男性1人以上が育児休暇を取得します。
2. 女性職員の育児休業取得率100%を目指します。
3. 2017年3月末までに2013年度の年次有給休暇の取得日数より有給休暇取得日数を向上させます。

企業からの一言

行動計画策定に当たって工夫した点

これまで男性職員の育児休業取得が進まなかったため、取得に向けた環境整備の一環として、育児休業の該当者がした場合には上司から取得を促す働きかけを行ってもらえるように、事務局から案内を行いました。

人手不足の中、年次有給休暇の取得日数を増やすことは困難な目標だという認識が大勢を占めていましたので、時間有休の取得を含めた柔軟な取得方法を推奨しました。

行動計画策定・実施の効果

男性の育児休業取得に関しては、これまでにほとんど例がなかったため、職場内の理解が得られるかが不安要素でしたが、部署内のコミュニケーションにより、業務と子育ての両方に理解が深まりました。

人手不足の中、年次有給休暇の取得日数を向上させることは現場では大変な労力を伴いましたが、結果的に業務と休みのメリハリをつけることにつながりました。

育児休業を取得した男性従業員の声

最初は大変でしたが、子供の成長を夫婦一緒に見ることができ、授乳以外のことは女性と同じくらい育児ができることを知りました。

自分が育児をすることで、妻にも自分の時間ができ、趣味など楽しんでいたことが、私自身もうれしかったです。

育児休業を取得した男性従業員の上司の声

育児休業を取得することで、職場内のサポート体制も協力して組むことができ、お互いの家族状況を理解したうえでのチームワークも強くなったような気がします。

何よりも家族（奥様）が充実し、その後の夫への仕事の理解も深まったのではないかと感じています。

くるみん認定通知書交付式を開催しました！



平成29年10月10日、長崎労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として、生活協同組合ララコープに対する認定通知書交付式を開催しました。



前列左から、生活協同組合ララコープ 代表理事理事長 石原 茂様、長崎労働局長 小玉 剛、後列左から、生活協同組合ララコープ 人事総務部スタッフマネジャー 武内 肇様、生活協同組合ララコープ 後方支援本部副本部長 森岡 範幸様、生活協同組合ララコープ 広報広聴部マネジャー 堀 祐樹様、長崎労働局雇用環境・均等室長 新納 広子。

小玉 長崎労働局長からの挨拶



(小玉 長崎労働局長)

本日は、これから、「生活協同組合ララコープ」様に対するくるみ認定通知書交付式を行います。代表理事理事長の石原様を始め、ララコープの皆様におかれましては、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

今回、「生活協同組合ララコープ」様におかれましては、県内では27社目ですが、長与町に本社がある企業では初のくるみ認定企業であります。また、産業分類としての

卸売・小売業としては県内で2社目ですが、B to Cの典型的な小売業としては県内初認定でもあります。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

我が国では、男女がともに働きやすい環境を整備することが極めて重要ですが、「くるみ」とは、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、従業員の子育てにやさしい企業を、次世代育成支援対策推進法に基づき国が認定する制度です。言い換えれば、労働者が子育てにより離職することを防ぎ、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度であります。したがって、認定された企業にとっては、従業員の子育てをサポートするやさしい企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度であります。

このたび、「生活協同組合ララコープ」様がくるみ認定を受けられたのは、従業員が仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、子育てサポート企業として引き続きご努力いただき、今後はさらに水準の高いプラチナくるみの認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

また、子育ては当然ながら男女に関係なくかかわっていくべきものでありますが、実際問題としては女性の方が育児の負担が大きいという現状を考慮すると、子育てにやさしい企業であるということは、女性が働きやすい、活躍しやすい企業でもあると考えます。

昨年4月に全面的に施行された女性活躍推進法においては、「えるぼし」という認定制度があります。くるみの認定企業は、ほかの企業に比べれば、「えるぼし」の認定の基準に達しやすい状況にあります。ぜひとも、こちらを目指していただきたいと考えております。

さらに、このような認定制度の有無とは別に、子育てや介護等と仕事との両立に加えて、長時間労働の是正、非正規労働者の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備など、御社の中での働き方改革に今後とも取り組んでいただくことを要望いたします。

働き方改革の推進こそが、御社の労働生産性をさらに向上させるための最も良い手段ではない

でしょうか。

なお、働き方改革の取組を進められる上で、行政としてはかなりの支援制度を用意しておりますので、必要に応じてご活用いただければと考えております。

話を戻しますが、くるみんについては、国の、少なくとも厚生労働省関係で企業を認定する制度の中では幅広く知られた存在ではないかと考えておるわけですが、今後ともこの認定制度の周知にさらに努め、くるみんの認定を受けた企業は非常に働きやすい、「働きやすい企業イコールくるみん認定企業」という認識が一層広まるよう、労働局としてもさらに努力してまいる考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。

ララコープ 石原様からの挨拶

ララコープの石原でございます。

本日はくるみんの認定を受けたことに対して、このような認定通知書交付式を開催していただきまして、関係者の皆様に本当に感謝申し上げます。ありがとうございます。

私どもララコープは、現在、長崎県内21万世帯の組合員さんが加入をなさっているわけですが、その生活全般のお役に立ちたい、貢献し

たいということで日々活動している組織でございます。主には、コープ商品を中心とした商品供給活動をやっているわけですが、それ以外にも、平和問題であったり、環境問題であったり、福祉の問題もそうですが、エネルギー問題、ひいては東日本大震災、最近大きな災害が多いですけれども、そういった災害の支援活動にも継続して取り組んでいる、そういった組織でございます。

私自身は、生活協同組合は、一言でいうならば、助け合いの組織というふうに思っており、職員にもそのように言っております。そういった中でそれを支えてくれておりますのが、

1,100名を超える職員、あるいはパートの皆さんがその活動を支えてくれているわけですが、男女比でいいますと男性が4割、女性が6割ということで、もともと女性が多



(生活協同組合ララコープ 代表理事 石原 茂様)



い職場でございますので男女共同参画ということに関しては、早くから委員会を作って取組を進めてきました。特に、2008年からワーク・ライフ・バランスということに特に力を入れてきたということで、本日も認定をいただきましたけれども、これまで一つ一つ積み重ねてきたことが結果として実になったのかなと考えている次第でございます。

私どもが目標として取り組んできたのが、男性の育児休業取得を一人以上出そう、そして女性の育児休業取得については引き続き100%を継続させよう、そして有給休暇取得に関しては2013年と比較して向上させようと、この3つを主に目標をもって取り組ませていただきました。特に男性の育児休業取得については、今回はわずか1人ですけれども、2010年度に続き2人目になります。2010年に育児休業を取得した男性は、たしか1年間くらい休まれました。それに続いて今回2人目ということでございます。そういったことも含めて今回、認定をいただいたというふうを考えておりますので、この認定を一つの通過点ととらえさせていただいて、まだまだ長崎県下の中でいくと、私どものような流通小売業で男性の方が育児休業を取得するというのは、まだまだ理解が進んでいない、遅れている業種じゃないかなというふうに思っておりますので、私どものこの認定を機に長崎県の中でも理解が進んで、男性の育児休業の取得がより一層進むように期待を申し上げて、簡単ですけれども私の挨拶とさせていただきます。

本日は本当にありがとうございました。

.. .. 00:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. .. 00*:. ..



くるみんの認定を受けるためには、行動計画を策定・実施し、男性の育児休業の取得実績など10種の認定基準を満たす必要があります。

生活協同組合ララコープでは、男性の育児休業取得実績1名、女性の育児休業取得率100%、年次有給休暇の1人あたり平均取得日数が2013年度の6.91日から2017年度は7.41日に増加するなど、すべての認定基準を満たした結果、認定取得につながりました。



認定通知書交付後の懇談

認定通知書の交付後に懇談を行いました。その概要については以下のとおりです。

【小玉局長】

今回認定を受けられたわけですが、今回の認定についてどのように感じておられますか。また、どのようにPR、活用したいと考えていらっしゃいますか。

【石原代表理事理事長】

認定に関しましては、我々がやってきた活動を評価いただいたということであり、ありがたく感謝している次第です。

今回、認定を受けたことに関しまして、長崎県内21万世帯を含め、機関紙やホームページ、またメディア等を活用するなどいろいろな広報活動を行っておりますので、そういった広報活動を通して周知を図っていきたいと思っています。また、名刺等にもくるみんマークを印刷し、外部向けに対してもアピールしていきたい、1人でも多くの方に、人にやさしい企業であるということ、このくるみんというかわいらしいマークも併せて周知していきたくております。



【小玉局長】

くるみんの認定基準の中で一番ハードルが高いのは男性従業員の育児休業取得でしょうけれど、御社は当然、男性従業員が育児休業を取得された、認定基準を満たしたということで認定させていただきましたが、育児休業を取得された男性従業員はどのような感想をお持ちなのでしょうか。

【石原代表理事理事長】

わずか1週間ではありましたが、奥様の大変さがわかった、自分でも子育てができることがわかったということが声として挙がってございました。奥様が1人で子育てをるところを見て、自分も子育てに参画することで、奥様のリフレッシュにもつながったのかなとも申ししておりました。

【小玉局長】

育児休業を取得した男性従業員の直接の上司の方はどのような感想をお持ちなのでしょうか。

【石原代表理事理事長】

正直最初は育児休業を取らせることに抵抗があったと思います。男性従業員が長期間不在

にするということに対してですね。ただ、実際に取らせてみての感想を聞くと、育児休業で抜けている間の仕事をみんなでカバーしよう、協力しようというチームワークが強くなったのではないかと、思った以上に現場の従業員みんなの理解が働いた、その人が抜けた後、みんなでカバーしようという意識、チームワークが強くなったということをおっしゃいました。事業所でこの2年程の間に1人ですと、今回の経験を共有化して行けるかが我々に課された課題かなと思っておりますので、今後、ララコープ内でも環境改善が進んでいるんだということも広めていかないと、次につながらないだろうと思っております。

【小玉局長】

今年の10月1日に育児・介護休業法が改正されて、その改正の内容の中に、パートナーが妊娠・出産をしたということ把握した場合に、企業から早めに育児休業等の情報を



提供するとともに、プライバシーを侵害しない程度に育児休業等の取得を勧めるというものがあります。努力義務ではありますが、そういうことも踏まえて今後ともご対応いただければと思います。

【石原代表理事理事長】

そうですね。引き続き推進していきたいと思っております。

【小玉局長】

策定された行動計画に基づいて取組を進めていただいた結果、今回の認定につながったわけですが、取組の効果はどういう感じだったのか、他の従業員全体の方々の反応はいかがでしたか。

【石原代表理事理事長】

男性従業員が4割程度ですので、その方たちも自分もとれるんだという意識が広まってきたのではないかと感じております。長い期間取るということではなく、例えば運動会とか、育児に参加しようと申請してきちんと休みがもらえて、自分たちも育児に参加できるということが男性従業員の中に少し広がってきたと感じております。

また、長期間休むということに関して周囲の皆さんの協力がどうしても不可欠なので、協力体制が、理解が進んだうえでのチームワーク、助け合いの組織といえますが、内部でもその輪が広がってきていると感じました。

【小玉局長】

育児休業制度はある意味お互い様の制度みたいな感じがありますので、企業の中で当然進められておられると思っておりますが、そういうお互い様の気持ちが広がっていることは非常に素

晴らしいと考えております。

ここで、行政、特に労働局に関しての要望等はございますか。

【石原代表理事理事長】

今回の認定に関しましては感謝申し上げますというのが第一であります。先ほどから申していますとおり、私ども流通小売業に関しては、育児休業を男性が取ることに関しての理解がまだまだ進んでいない業種というように我々は考えております。そのため、流通小売業でも育児休業が取れて、その間は人の助け合いができるんだということを、後方支援として何らかの形で支援していただければと思う次第でございます。特に、育児休業を男性が取ること自体がまだまだ周知されていないところがあると思いますので、引き続き周知していただければと思っております。

【小玉局長】

ただいまコメントをいただいた点も含めて、我々行政もさらに周知に力を入れていきたいと思っております。

最後になりますが、これから就職する若者、特に女性の学生や生徒に対して企業人としてのアドバイスをお願いします。

【石原代表理事理事長】

就職関係の業務をこのメンバーで行っていますが、賃金だけでなくいろいろな福利厚生が整っているか、そういうところも含めて考えてほしいというのがアドバイスとしてあります。女性の学生・生徒さんも、就職してから結婚、出産して、仕事と両立させていこうと先を考えていくといろいろな不安があると思います。そういう不安を少しでも解消して、人にやさしい企業自体を自分で積極的に情報収集して、そういった企業、大きな企業だから本当にいい企業なのかというとなかなかそうでない部分もありますので、小さな企業でも人にやさしい企業がたくさんあると思います。長崎の中でもそういった企業、自分に合った企業をぜひ見つけていってほしいと思います。

【小玉局長】

労働局では最近いろいろな労働法関係の問題がありますので、現在、大学、一部高校もありますが、労働法の教育や講義を出前講座として行っています。その中で難しい労働法のカリキュラムだけでなく、今後は就職ナビも労働局としてやっていきたいと思っております。

大企業だけではなくて、理事長のおっしゃったとおり、規模の小さな企業、特に地元の規模の小さな企業でも情報収集すれば、非常に働き甲斐のある企業がたくさんあるんだよということは情報発信したいと思っております。具体的にはというときに、こういった認定制度を併せて我々もPRしていきたいと思っております。

本日はありがとうございました。