



KONICA MINOLTA

News Release

子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を取得

2017年10月5日

コニカミノルタ株式会社（本社：東京都千代田区、社長：山名 昌衛、以下 コニカミノルタ）は、この度、子育て支援に取り組むトップレベルの企業として、厚生労働省より「プラチナくるみん」の認定を取得しました。

「プラチナくるみん」認定制度は、2015年4月に施行された改正次世代法によって創設され、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が、認定を受ける制度です。



コニカミノルタは、市場競争力の強化には、人財一人ひとりの能力発揮、そして高いモチベーションが全てのライフステージにおいて極大化され、個々が変革・成長していくことが不可欠という考えのもと、育児期においても従業員が安心して業務に専念でき、十分に能力を発揮できる環境づくりを行っています。今後は、さらなる従業員の子育て支援のために、両立支援制度の充実、男性の育児参加に向けた環境整備、在宅勤務の普及促進などを進めてまいります。

【 コニカミノルタの子育て支援活動 】

コニカミノルタでは、ダイバーシティを会社の成長の源泉と捉え、その一環として「女性活躍推進のための環境整備」を展開しています^{*1}。2017年度からは、ダイバーシティ推進室を設立し、女性社員が育児というライフステージを経てもキャリアを確実に継続できるよう、女性活躍推進の施策を中心に、ダイバーシティ推進に対する意識や風土の醸成に取り組んでいます。

具体的な支援活動としては、以下のとおりです。

1. 次世代育成手当を支給

コニカミノルタでは、子育て社員を支援するための制度のひとつとして、2012年には、「家族手当」「住宅手当」に代わって「次世代育成手当」を創設し、18歳未満の子供を育てる従業員に対して手当を支給しています。また、2008年からは、従来は本人の病気やケガのためのストック休暇(有給の積立式休暇)の利用範囲を、育児休職や子供の学級閉鎖に伴う休暇にも拡大しています。

さらに、2017年4月から全社員を対象に導入した「リモートワーク制度」は、労働生産性向上とワーク・ライフ・バランスの両立が目的ですが、在宅勤務が可能となることから、男女を問わず子供と過ごす時間を増やすことにも寄与すると考えています。

2. 女性社員の育児とキャリアを両立させるための支援

コニカミノルタの育児休職制度は、1992年の導入以来、着実に根付いており、育児休職取得率は100%、育児休職からの復職率も100%を維持しています^{*2}。

待機児童問題に鑑み、2月生まれ、3月生まれの子供でも4月時点での保育園入園機会を2回持つことを実現するため、育児休職の取得可能期間は、子供が2歳3ヶ月になるまでとしています。

す。また、育児休業給付金の支給期間を越えた育児休職期間においては、会社が給与補助を実施しています。

育児休職からの復職後は、子供が小学校を卒業するまでは「短時間勤務」「在宅勤務」「リモートワーク」など様々な勤務形態を選択することで、自分の考えや家庭の事情に合わせてキャリア形成を行っていくことが可能です。

3. 男性社員の育児参画を促進する取り組み

男性社員は、「妻の出産休暇」として出産予定日前後1ヵ月以内に合計5日までの休暇とともに、育児休職の取得ができます。2016年度の男性社員育児休職取得率は8%ですが、2020年度の男性育児休職取得率13%という目標を設定し、その達成に向けて、子供が生まれた男性社員とその上司にメールで育児休職の案内を出すといった啓もう活動の強化など、新たな取り組みを開始しています。

コニカミノルタは、今後も、女性も含めた多様な人財が能力を最大限発揮できるような働き方の改革や企業風土づくりを推進するべく、さまざまな施策を展開してまいります。

※1 コニカミノルタは、2016年に女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業として、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣より「えるぼし」の最高段階の認定を受けています。

※2 育児休職取得率は2013年以降で、復職率は2011年以降で、100%であることが確認できていますが、それ以前のデータは未検証です。

報道関係お問い合わせ先

コニカミノルタ株式会社 広報グループ TEL : 03-6250-2100