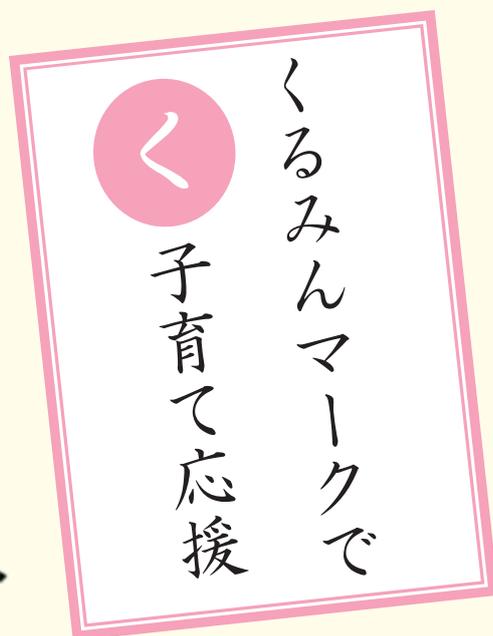


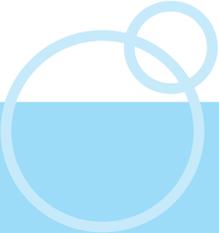
従業員の子育て サポート企業（くるみん）

取組事例集 ～製造業、卸・小売業、金融業編～



本事例集には、次世代育成支援対策推進法に基づき、群馬労働局が子育てサポート企業（くるみん）として認定した、製造業、卸・小売業、金融業の15社（平成27年2月末現在）のうち、以下の14社の事例を掲載しています。

- ・株式会社山田製作所
- ・株式会社秋葉ダイカスト工業所
- ・光山電気工業株式会社
- ・NSKニードルベアリング株式会社
- ・株式会社高崎高島屋
- ・生活協同組合コープぐんま
- ・株式会社ハンプティータンプティータン
- ・株式会社ヤマダ電機
- ・株式会社ベイシア
- ・株式会社 Project White
- ・株式会社アベックス
- ・株式会社東和銀行
- ・株式会社群馬銀行
- ・高崎信用金庫



はじめに

厚生労働省では、平成15年に少子化対策として制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の子育て支援対策が進んでいる企業の認定制度（くるみんマーク）を設け、企業の取組を推進しています。

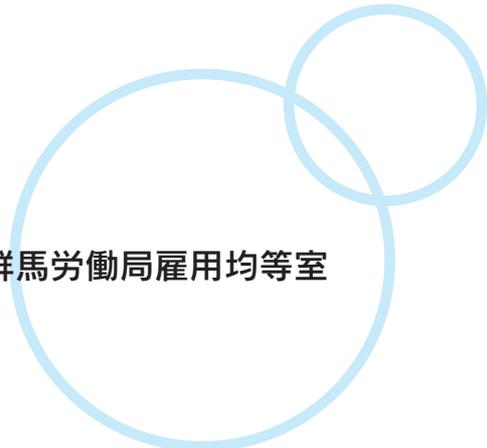
少子化の進行は、労働力人口の減少など、社会経済に深刻な影響を与えています。その中で、男性を含めた従業員の子育てを積極的に支援することは、成長戦略の中核である「女性の活躍推進」につながると同時に、働きながら子どもを育てたいという希望が実現しやすくなり、日本社会の活力の維持につながります。

また、企業にとっても、子どもが生まれた従業員が会社を辞めずに働き続けることができるということは、中長期的にみれば大きなメリットです。さらに、従業員の子育てサポートは優秀な人材確保に効果的であることから、この「従業員の子育てサポート企業（くるみん）取組事例集～製造業、卸・小売業、金融業編～」を作成しました。

本事例集では、子育て支援に取り組んだきっかけや、男性の育児休業促進策、育児・介護休業制度の概要、働き方の見直し（年次有給休暇の促進や、所定外労働の削減）等について、企業ごとに取りまとめ、わかりやすく紹介しています。

この事例集が、各企業の皆様が子育て支援に取り組むきっかけとなり、優秀な人材の確保・育成・定着の一助となれば幸いです。

平成27年3月



厚生労働省群馬労働局雇用均等室

子育てサポート企業 ~くるみんマークの認定~



こんにちは、くるみんです。

男性の育児休業実績等の基準を満たした場合、名刺や会社案内、求人広告、商品等に表示することができます。くるみんマークの認定で、以下のメリットが期待できます。

Merit 1 優秀な人材の確保・採用に繋がる。

- ・ 出産や育児等による離職者が減少し、経験豊富な人材を確保できる。また、採用や人材育成に係るコストを減少させることができる。
- ・ 多くの学生や求職者にとって、「子育てとの両立」は重要な基準であり、優秀な従業員の採用に繋がる。

Merit 2 企業イメージの向上に繋がる。

- ・ 仕事と育児の両立支援は、企業の社会的責任という観点からも重要であり、くるみんマークの取得が顧客や社会からのイメージアップに繋がる。
- ・ 従業員にとっても、自社の取組みを再認識するきっかけとなり、モチベーションの向上に繋がる。

Merit 3 業務の共有、仕事の「見える化」で生産性の向上に繋がる。

- ・ 育児等で従業員が休んでも対応できるよう、業務の共有化や「見える化」、多能工化を進めることで、職員全体のスキルアップに繋がる。

くるみんマークの主な認定基準

(平成27年4月1日一部改正)

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画）を策定し、**目標を達成した**。
※ 行動計画の計画期間は、2年以上5年以下であることが必要です。
- 計画期間内に、**男性の育児休業取得者が1名以上**いる。
- 計画期間内の、**女性の育児休業取得率が75%以上**である。
- 小学校就学の始期まで利用可能な短時間勤務制度等**がある。
※ 法で義務付けられた3歳までの短時間勤務制度に加えて、小学校就学の始期まで利用できる短時間勤務制度、所定外労働の免除、時差出勤、事業所内保育施設の運営等、いずれかの措置が必要です。
- 所定外労働の削減や、年次有給休暇の促進等**について、具体的な目標を定めて実施している。

左記の認定基準を全て満たした事業主が、行動計画終了後、群馬労働局へ申請



うちの会社、
子育て支援に積極的だよ！
認定されないかな。



くるみんマークを取得し、
名刺や会社案内、求人広告等
に表示できます。



この前、男性で
育児休業取った人が
いたなあ。

認定基準に該当しそうな事業主の方や、これから認定を目指そうかなという事業主の方、ぜひ一度雇用均等室にご相談ください！くるみんマークの取得まで、お手伝いいたします。

TOPICS

次世代育成支援対策推進法が改正されました！

子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させるため、次世代育成支援対策推進法が以下のとおり改正されました。

改正ポイント①

法律の有効期限の延長

法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

このため、引き続き、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、群馬労働局に届出を行っていただく必要があります。（常時雇用する従業員が101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務）

改正ポイント②

新たな認定（特例認定）制度の創設

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い、一定の基準（男性の育児休業取得率13%以上等）を満たした場合に付与される、特例認定（プラチナくるみん認定）制度が創設されました。

プラチナくるみん認定基準の詳細につきましては、群馬労働局ホームページ又は群馬労働局雇用均等室にお問い合わせください。



→ 続いて、県内で認定を受けた製造業、卸・小売業、金融業の取組事例をご覧ください。 →

株式会社山田製作所

所在地：伊勢崎市香林町2-1296
労働者数：1,581名（女性136名、男性1,445名）
事業内容：四輪車・二輪車用機能部品の開発・製造
代表者：代表取締役社長 岸本 一也



制度を活用しやすい環境づくり

山田製作所は子育て支援制度の整備や拡充はもちろんのこと、実際に活用しやすい環境づくりに力を入れております。特に年次有給休暇については、最低でも取得率75%は必ず達成するという全社目標を定め、積極的・計画的に取得するよう呼び掛けています。また、働きやすさの面では、通常の10時～15時のコアタイムのあるフレックスに対し、コアタイムも自身で決められ、よりフレキシブルに勤務できる新フレックス制度を導入しております。

今後も子育て支援のための環境整備、活用しやすい環境づくりの促進に取り組んでいきます。

岸本 代表取締役社長



安心して働くための子育て支援制度

育児休業を取得した方に安心して働き続けてもらうことを第一に考え、復職後は基本的に育児休業直前の部署及び職務とし、部署全体でサポートするよう意識を高めています。

また、従業員の仕事と家庭の更なる両立の為、様々な子育て支援制度を整えております。例えば、育児休業は特別な事情がなくても、子が1歳6ヶ月に達するまで取得可能であることや、子の看護休暇は法定通りの運用に加え、子が中学校に入学するまでの間、年3日プラスして取得可能であること、さらに看護だけでなく、学校行事参加等の育児の為に使用可能となっております。

伊勢崎本社



山田製作所は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇は半日単位でも取得可能。また、取得率は最低でも75%は取得するという全社目標を定め、毎月取得実績の管理を行い、積極的な取得を促進しております。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均15.7日（平成26年）となっております。

時間外労働の削減

- ・「業務改善プロジェクト」を立ち上げ、業務を可視化（マニュアル化）し、徹底的にムダな業務を洗い出すことで、その業務に対し、改善や廃止を行い、業務のスリム化・効率化に取り組んでいます。
- ・毎月、時間外労働の実績を集計し、各部署へ配布することで、削減へ繋げております。

山田製作所の概要を紹介します。

- ・**山田製作所**は1946年の創業以来、四輪車、二輪車のエンジン用オイルポンプ、ウォーターポンプを中心に各種ポンプ製品、ステアリング関連製品、トランスミッション関連製品など、「走る、曲がる、止まる」といった重要な機能部品を提供しております。当社の60年以上にわたる企業活動において、変わらぬ使命は「世界一級品」のものづくりです。
- ・**今後もお客様との信頼の絆**をさらに深め、地球環境保全など多様化するニーズに応えるべく、先進技術力を活かした次世代製品開発、独自の生産技術による製造など、開発・製造・納入まで一貫したものをづくりをグローバルに展開して参ります。

男性の育児参加に係る取組み

男性も女性同様に育児休業、子の看護休暇等各種制度を利用できます。また、配偶者の出産時には、特別有給休暇が3日間取得可能となっております。今回、コメントをいただいた男性は1年間、育児休業を取得しました。

(育児休業を取得した男性からのコメント)

育児休業を1年間取得してみて、一言でいえば大変でした。双子の授乳やおしめ交換・寝かしつけがきつかったです。生まれてはサルみたいでしたが、だんだんぷっくりしてきて、ハイハイしてくると痩せて可愛くなっていく成長を見れたことが良かったです。

今は1歳10ヶ月になってパパと呼んでくれることがとても愛おしく思えます。



2度のくるみんマーク取得

山田製作所は平成21年5月、群馬労働局より『次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主』として認定を受けました。平成19年4月の認定に続き、県内初の2度目の認定取得となり、こちらの内容をホームページ、社内報へ掲載しております。働きやすい環境づくりを進めてきた結果、出産による退職者はほとんどありません。

今後も男女問わず、さらに育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進していきたいと思えます。

県内初「次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主」として2度目の認定取得



山田製作所 行動計画

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…子が1歳6か月に達するまで取得可能。男性が1名、女性が18名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。女性12名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護または育児のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。更に子が中学校に入学するまで、子の人数に関係なく、年3日間プラスして取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護のための時差出勤制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成26年3月までの実績

株式会社秋葉ダイカスト工業所

所在地：高崎市大八木町580
労働者数：99名（女性27名、男性72名）
事業内容：非鉄金属製品製造業
代表者：代表取締役 日下田 雅男



従業員に対する支援の徹底

我々は中小企業で、ファミリー企業であるため、一人一人の価値観が大事であり、一人一人の力量が業績を左右します。そのため、従業員に対する支援の徹底が必要であり、子育て支援もその一環です。

従業員の家族に対する支援も重要であると考えています。製造現場は夜勤があり、家庭にかかる負担は大きいため、従業員同士が助け合い休暇を取りやすい職場作りを目指しています。従業員本人のためだけでなく、支えてくれる家族のためにもという意味です。

日下田 代表取締役



時間に対する意識付け、作業の標準化

育児休業などの制度を利用する場合には、周囲の労働者の負担を減らしていくことが、スムーズな利用に欠かせません。そこで、時間に対する意識付けとして、制度利用者も周囲の者も、お互いに時間に対する意識を高めて協力するよう促しています。

時間に対する意識付けをしても、実際の仕事の中身が煩雑だと、子育てに携わる従業員のサポートが難しいため、作業の標準化、仕事の標準化を進め、急な対応でもフォローできる仕事環境を目指しています。

職場の様子（検査作業）



秋葉ダイカスト工業所は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・毎年、社員全員にあらかじめ連続した5日間休暇を計画してもらい（2日、3日に分割も可）、年次有給休暇の取得促進を進めています。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均10日（平成26年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・各グループの上司が社員の残業状況を把握し、残業の多い者には注意を促す。また、午後7時以降まで残業した社員には報告書の提出を義務付け、上司・部下共に残業を減らす環境作りを行っています。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均290時間（平成26年度）となっています。

秋葉ダイカスト工業所の概要を紹介します。

- ・アルミニウム合金ダイカストや亜鉛合金ダイカストの手法を用いて、独自設計の金型で成型し、自動車部品（エンジン部品、ブレーキ部品、保安部品等）や電気機器部品（配電盤、制御盤の部品等）を製造しています。
- ・ハイレベルな金型設計技術によりバルブボディ特有の迷路のような複雑形状が成形可能です。複雑部品の一体化や、切削レス化、部品軽量化・高機能化などのVE/VA提案によるコストダウンに活かされています。
- ・業界では珍しいデザインから鋳造・組立まで、一貫した工程をスピーディーに行っています。また、グローバル供給を目的として、ベトナムとタイに生産拠点を展開しています。

育児休業取得者のフォロー

育児休業取得者の業務は、周囲の者が分担して対応しています。休業時期、復職時期はあらかじめわかりますので、職場の理解を得ながら調整しています。復職後、子の体調不良等で早退する場合がありますが、時間単位の年次有給休暇も活用して対応しています。

男女平等が基本であるため、男性についても育児休業取得実績があります。男性の場合、単純作業がほとんど無く、経験を生かした作業に従事しているため、代替要員の確保等が課題となりましたが、今後もいろいろな制度をあらためて整備していきたいと考えています。

くるみんマークで人材の定着

くるみんマークについては、名刺に表示してアピールしています。くるみんの認定により、子育てを支援する企業の考えが従業員に浸透しつつあり、従業員の理解が深まる事で、育児休業取得者が戻りやすい環境が確保された為、退職率が大幅に減少しました。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が4名取得。
- ・育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能で、女性3名が利用。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間、時間単位で取得可能。給与は有給としている。
- ・介護休業…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年1月～平成26年12月までの実績

光山電気工業株式会社

所在地：吾妻郡中之条町伊勢町乙872
労働者数：166名（女性48名、男性118名）
事業内容：電子デバイス製造業
代表者：代表取締役社長 萩原 洋



女性の力をものづくりに活用

電子部品や半導体部品を製造しており、繊細なものづくりの気持ちが多く反映されるため、これまで女性の力を活用しており、女性比率も高いです。そうした女性が育児で辞めることのないよう、子育て支援にも積極的に取り組んでいます。

育児休業や短時間勤務等の利用により、女性が出産を機に退職することは無くなったため、今後は、従業員のスキルアップを図り、女性の管理職登用を進めていきたいと考えています。

代表取締役社長 萩原 洋



多能工化で休業取得者の業務をカバー

育児休業を取得しやすい環境づくりのため、仕事の多能工化を進めています。育児休業で人が抜けたところを、他の人が援助できる体制を作ることにより、職場をあまり気にせず休めるように、また、復職した際に同じ仕事に就けるようにしています。

個々の社員が持っているスキルを定期的に確認する作業認定制度というものが、育児休業取得者についても復職前にスキルを確認します。本人と上司が具体的なスキルを把握できるため、スムーズな職場復帰に繋がっています。

育児休業者の相談



光山電気工業は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・ **全社一斉有給休暇日**の設定(計画的付与)・実施を行っています。(平成26年 実績4日)
- ・ **年次有給休暇の取得実績**は1人あたり年平均10.5日(平成26年)となり、更なる向上を目指します。
- ・ **特別有給休暇**として配偶者出産特別有給休暇を設け、取得率100%を目指します。

光山電気工業の概要を紹介します。

- ・**1946年創業**以来、コイル、トランスを生産する工場からスタートし、既に60数年を経過いたしました。
- ・**混成集積回路 (H.I.C)** の生産を中心として、電子部品や半導体部品を手掛けています。
- ・**JAXA (宇宙航空研究開発機構)** の宇宙開発用共通部品“モノリシック集積回路組立作業”の認定をはじめ、光INF、光関連モジュール等伝送通信機器部品や鉄道信号系機器及びユニット組立配線等の、きわめて信頼度の高い製品を製造しています。

男性の育児休業の促進

出産時における父親の特別有給休暇の新設、育児休業制度等に関する諸制度の利便性の説明、当該制度に関する情報提供や、休暇を取得しやすい環境の整備を行っています。

(育児休業を取得した、武田 和幸さんのコメント)

2人目の時、1か月間の育児休業を取得しました。育児は思った以上に手が掛かり、母親の大変さがわかりました。子供と長い時間をすごせたことなど貴重な体験ができました。

育児休業取得者



くるみんマークで人材確保

くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺等に表示し、「子育てサポート企業」であることをPRしています。

子育てを支援する企業風土が定着し、従業員の意欲が向上しました。企業イメージの向上に繋がり、優秀な従業員の流出防止、確保に繋がっています。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が8名取得（女性の取得率100%）。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能で、女性5名が利用（女性の利用率100%）。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。女性2名が利用。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成26年12月までの実績

NSKニードルベアリング株式会社

所在地：高崎市八幡町358番地
労働者数：1,710名（女性530名、男性1,180名）
事業内容：ニードルベアリングの製造
代表者：代表取締役社長 殿塚 崇



従業員が安心して働ける職場環境へ

当社では女性従業員がより一層活躍できるよう、社内制度の整備や拡充を実施して参りました。現在では女性の従業員が全体の3割を占めており、製造業の中においては女性従業員比率の高い会社であると言えます。

また、これまでの女性管理職の登用は管理部門が中心でしたが、平成26年には製造部門初の女性班長が2名誕生し、生産現場において活躍しております。

ダイバーシティの更なる推進に向け、これからも従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮でき、安心して働ける職場環境づくりを目指して参ります。

殿塚 代表取締役社長



女性の活躍が会社のチカラに

今まで64人が育児休業を取得しています。ひとりの方が2回目、3回目と育休を取得するのが最近の特徴です。育休第1号の荒木望さん（写真右から2番目）はお子さんが16歳の高校生になり、現在女性係長として活躍しています。

（荒木望さんのコメント）「普段ゆっくり子供と関われない分、工場祭や旅行など子供も一緒に参加できるイベントが多いので親子で楽しむことができました。」

当社には荒木さんを含め女性管理職が5名おりますが、皆さん、家庭と仕事を両立しながら頑張っています。

女性の感性が光る社内会議



育児休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月に達する日の属する月の末日まで取得可能。男性が2名、女性が21名取得。女性の取得率は100%。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学した年の4月末日まで利用可能とし、入学直後の慣らし登校をサポート。女性13名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。女性7名が利用。

※ 取得率等のデータは、平成25年1月～平成26年12月までの実績

NSKニードルベアリングの概要を紹介します。

- ・当社はニードルベアリングと呼ばれる製品を製造しています。
- ・ニードルベアリングは「**摩擦を減らす**」働きをする部品で、自動車産業をはじめ、産業用機械やIT機器など幅広い分野で、重要機能部品として使われています。日常生活の中で皆さまが目にする機会はほとんどありませんが、自動車のエンジンやトランスミッション、電動工具や事務機器などに組み込まれ、皆さまのもっとも身近な所で活躍している製品です。
- ・また、当社はベアリングの世界的ブランドである**日本精工(NSK)グループ**の一員として、国内には県内の高崎市に2拠点、海外には中国・ポーランド・韓国・インドネシアそれぞれに拠点を構え、ワールドワイドに製品を供給しています。

女性が女性らしく働くために

保健スタッフが妊婦さんとその上司に対し、働きながら健やかな妊娠生活を送れるようアドバイスをしています。妊婦さんからは「安心できる」と好評です。

女性従業員が多い職場の上司に対しては「女性特有の病状とその対応」について教育を行い理解を深めています。今後は女性のキャリアプラン形成のためのセミナーを実施し、女性が輝き続けられる職場づくりを支援していきます。

頂いたくるみんマークはホームページ等で活用。働きやすく従業員に優しい会社であることをPRし、優秀な人材確保につなげていく予定です。

妊婦さんを周囲の仲間がサポート



イクメン推進プロジェクト

「奥様に届くメッセージを」と考え、給与明細の表紙に男性の育児休業取得推進についてコメントを入れました。その結果、2名の男性が育児休業を取得しました。

社内で開催した従業員の奥様向け健康セミナーの場でも、「イクメンのすすめ」をアピールしています。

(育児休業を取得した奥原正浩さんのコメント)

「妻が2人目を出産したときに、出産日から2週間育児休業を取得しました。出産後の一番大変なときに妻のサポートができ、上の子供と2人きりの時間を持てたので良い経験になりました。家族の絆が強まりました。」

強くて優しい若きイクメン!



NSKニードルベアリングは、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進に力を入れています!

取り組み1. 管理職を対象とした年次有給休暇取得推進会議の実施

取り組み2. 低取得者の把握と職場別・個別フォローの実施

年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均12.1日(平成26年度)となっています。

『休むことが特別ではない』 休暇への理解促進

「一人毎月1回の有休によるリフレッシュ」を全社的な目標に掲げることで、働くママ・パパが、子供の急な病気や保育園・学校の行事でも休みやすい環境につながっています。

株式会社高崎高島屋

所在地：高崎市旭町45
労働者数：321名（女性253名、男性68名）
事業内容：百貨店
代表者：代表取締役 影山 勝



ワークライフバランスの取組み

ワークライフバランスへの支援は持続可能な社会への貢献であり、企業にとっても人材の確保・定着、仕事の意欲の維持・向上などのため必要不可欠な取り組みであり、経営環境や社会的要請を踏まえて取り組みを継続することが必要です。

女性が多い企業として、子育て支援はもちろんのこと、男性の育児支援や介護・健康への取り組みとともに、就労管理・ハラスメント対策など労務コンプライアンス遵守に取り組んでいます。

及川 取締役



育児休業取得者のフォロー

育児休業者に対しては、円滑な職場復帰に向け、休業期間中に閲覧できる育児休業者向けのホームページの開設や復職後の懇談会を実施し、仕事と育児の両立ができるようサポートを行っています。育児勤務のパターンは6パターンあり、柔軟な対応ができるよう取り組んでいます。

当社においては、育児休業後、短時間の育児勤務期間を経て、現在職場の管理監督者として活躍している職員が、販売現場、後方スタッフ含め複数います。

育児休業、育児勤務を経て、現在人事担当係長として活躍する本田さん



高崎高島屋は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進運動として、バースデー休暇・アニバーサリー休暇などの名目を設定し、取得促進を図っています。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均11.5日（平成26年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・業務遂行五カ条の策定により所定時間内での業務遂行について徹底を図っています。
- ・多様な職場・業務に対応するため、複数の勤務方法を設定し、超過勤務の発生しない取り組みを推進。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均約40時間（平成26年度）となっています。

高崎高島屋の概要を紹介します。

- ・高島屋グループは、国内19店舗、海外3店舗を持つ百貨店グループであり、高崎高島屋はそのグループの店舗として、昭和52年10月1日、高崎駅前に開店いたしました。
- ・「いつも、人から」というグループの経営理念を基に、人の心を大切にする精神で営業活動を行っております。
- ・企業として『**変わらないのに、あたらしい**』というメッセージを発信し、守りたいことはそのままに、時代が求める変化には柔軟に、お客様に喜んでいただくために、全員が心をひとつにして、進化を続けていきます。

男性の育児休業を促進

男性は長期的な育児休業を取得しにくい環境にあるため、短期間（2週間以内）の育児休業制度（有給）を設定し、育児に専念しやすい環境を整備しています。

（育児休業を取得した山田さんのコメント）

短期間の取得でしたが、育児に関して妻のサポートを行うことができました。また、職場のメンバーにも理解・協力をいただくことができ、とても感謝しています。

育児休業を取得した山田さん



「くるみん」がCSR経営の中核

当社としては、ホームページに企業としてのワークライフバランスの取り組み、くるみんマークの取得について公開させていただき、CSR経営の核となっています。

また、名刺にくるみんマークを印刷することにより、子育て支援強化をアピールさせていただいております。

今後はすべての従業員の能力発揮に向け、ダイバーシティを尊重する企業として、総合力の発揮に向けた取り組みを強化していきます。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…子が3歳に達するまで取得可能。期間が2週間以内の場合は有給。男性が2名、女性が16名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校4年生就学に達するまで利用可能。女性19名が利用。
- ・**子の看護休暇**…二親等以内の親族が傷病にかかり看護を要する場合、年15日間利用可能。女性2名が利用。
- ・**介護休暇**…二親等以内の親族が傷病により要介護状態となり介護を要する場合、年15日間利用可能。男性1名、女性3名が利用。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成26年12月までの実績

生活協同組合コープぐんま

所在地：桐生市相生町1-111

労働者数：1,307名（女性940名、男性367名）

事業内容：卸・小売業

代表者：理事長 梅澤 義夫



子育ての経験を仕事に活かす

顧客となる組合員は、ほとんどが女性であることから、女性の立場、特に子育ての苦勞を掴み、仕事にも活かしていくことが男女ともに重要です。そこで、既に子育てが済んだ方も含めて、子育ての経験を仕事に活かすことの重要性を知ってもらうという目的で、両立支援に取り組んでいます。

子育て支援により勤続年数が伸びたことから、役職者の女性も増加しており、平成25年には宅配リーダーに女性を初めて登用しました。

梅澤理事長



育児休業取得者のフォロー

宅配センターは女性が多く、若い人も多いため、育児休業取得者もよくいます。職場の体制として、センター長、副センター長、さらにチームがあつてリーダーがいるため、育児休業取得者の業務はセンター全体としてフォローできるようにしていますが、場合により派遣労働者を受け入れて対応しています。

店舗はパート比率が高いため、育児休業は多くないですが、育児休業取得者が出た場合は本部要員も含めてフォロー体制を作っています。

職場の様子



コープぐんまは、働き方の見直しを進めています。

有給休暇の取得促進

- ・半日単位で取得可能で、失効した年次有給休暇は30日まで積み立て、私傷病や社会貢献、育児・介護等のために取得できます。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均6.7日（平成25年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・ノー残業デーを設定して定時退社を促進しており、ポスターの掲示や職員向けの「子育て応援のしおり」の配布により周知を徹底し、定期的な会議で実施状況を確認しています。
- ・時間外労働の実績は、正規職員1人あたり年平均265.2時間（平成25年度）となっています。

コープぐんまの概要を紹介します。

- ・**食品を中心に生活必需品**を組合員28万人に店舗・宅配事業で供給しています（店舗8店、コープデリ宅配センター8センター、本部1箇所）。また、共済事業、サービス事業等の生活総合事業や、組合員活動を中心とする商品、福祉、環境、平和、文化活動等を行っています。
- ・**コープネットグループ**（1都7県のコープとその事業連合で構成）の一員として、商品・システム・物流・経理・人事教育等の共通基盤を整備し、コープデリ宅配・店舗・サービス事業などのチェーン本部機能を共同で作り上げています。
- ・**災害時協定**を群馬県と12市10町と締結、地域の見守り協定を群馬県と6市3町と締結しており（2014年12月現在）、豊かな地域社会づくりへの参加を積極的に進めています。

男性の育児休業を促進

男性の育児休業取得を促進するため、子どもが生まれた男性には個別に声をかけて働きかけており、取得実績があった場合には「制度利用者の声」として部内報に掲載して周知しています。

（育児休業を取得した、長谷川さんのコメント）

平成23年3月29日から4月17日まで、妻の育児休業の終了と入れ替わりで育児休業を取得させていただきました。普段、子どもと一緒にいられる機会が少ないだけに、長い期間、娘と一緒に過ごせた時間は貴重でした。センター長をはじめ、チームの理解があつて活かされる制度だと感じました。

長谷川さんとお子さん



くるみんマークで人材育成

採用情報にくるみんマークを使用しています。女性が活躍しているというイメージアップと、人材確保に役立っています。

くるみんマークの取得は、子育て支援をしっかりとやっているという企業風土の定着や、女性の幹部職員育成にも役立ちました。女性の活躍推進を積極的に進めた結果、平成26年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門 群馬労働局長優良賞を受賞しました。

企業活動推進課/くるみんマーク/コープぐんま/2022年12月現在/10000名

採用情報

採用ホームページ

食とくらしに貢献する事業を担う
活力ある人を採用、育成いたします。



コープぐんまは「子育てサポート事業」として認定されました。



2005年4月に施行された「次世代育成支援対策」を受け、職員の「仕事と子育ての両立支援」のための行動計画を実施しました。この取り組みが評価され、2007年には厚生労働大臣による認定マーク「くるみん」を受賞。群馬県初の事業主となりました。その後2010年、2013年に再認定を受けました。
コープぐんまは、労働者のワークライフバランスの実現に向け、「仕事と家庭の両立」や「男性労働者の育児参加」を奨励するなど、職場環境の整備を図っています。

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…最長で、子が4月1日時点で満3歳を超えた後の5月10日まで取得可能。男性が1名、女性が4名取得（女性の取得率100%）。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校4年生末まで利用可能。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間、半日単位で取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算365日間利用可能。女性1名が利用。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算365日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成25年1月までの実績

株式会社ハンプティードンプティードン

所在地：前橋市青柳町198
労働者数：445名（女性401名、男性44名）
事業内容：生活雑貨販売
代表者：代表取締役 貫井 哲夫



長く働き続けるための環境作り

従業員の9割以上が女性であり、結婚や出産・育児を機に女性が退社してしまうと、人材育成の観点からも非常にもったいないということで、2007年にライフワーク化プロジェクトを立ち上げました。仕事と家庭の両立はもちろん、スタッフの仕事とプライベートの充実を含め、働きやすい環境作りを進めています。

制度が絵に描いた餅にならないよう、スタッフ自らが実際に使える制度を考える形でプロジェクトを始め、現在ではスタッフに浸透し、子育てしながら継続就業する女性も増えています。

貫井 代表取締役



育児休業取得者のフォロー

妊娠をされた方がお休みに入るまでの間に、業務の見直しを行い、いつまでに誰が何をやるかを振り分け、休業に備えています。育児休業から復帰する前に、休業取得者の都合が合えば、店舗のスタッフの状況を把握できるように、店舗のミーティングに参加してもらうこともあります。

復帰後、3か月間は見習い期間として、勤務状況を見ながらフォローし、休業中の変更箇所などをすり合わせて、無理なく業務を運営できるようにしています。また、殆どの方が短時間勤務制度を利用しています。



子育て中の児玉さん
(ハンプティードン
プティードン店内にて)

ハンプティーターダンプティーターの概要を紹介します。

- ・全国にフランチャイズ店を含め35店舗の生活雑貨・服飾雑貨を中心としたライフスタイルショップを運営しています。
- ・メインターゲットはおしゃれな元気ママ(30~40歳)を中心とした家族層にしています。
- ・お家の中(IN)のインテリア、お家の外(OUT)のアパレルなど“心地よくカッコイイ、素敵な暮らし”を実現する為のモノを取り揃えています。
- ・ハンプティーターダンプティーターに一步踏み入れた途端に世界観を味わってもらい、来てくれたお客様に店内で圧倒的に楽しんでもらえるように、豊かさを実感できる店作りをしています。

男性の育児休業を促進

男性スタッフとその上司に育児休業についての話をさせていただきます。その際、育児休業をとる上での心構え、職場でのフォロー体制などを話し合い、取得するかどうかを本人に考えて頂きます。本人、会社双方の希望などを踏まえ、互いに無理の無い様に出来るようにしています。

(育児休業を取得した男性のコメント)

会社で初めての男性育児休業取得者1号となりました。上司の理解、周りの方の協力があったり取得に踏み切れました。自分が取得することで、他の男性スタッフも続いていける環境になれば良いと思います。今回の育児休業取得により、しっかりと育児に向き合えました。お母さん目線、女性目線を少しは理解できたと思います。その育児での経験を今後の仕事に活かしていきたいと思っています。

男性の育児休業者



くるみんマークのPR

くるみんマークについて、現在は、名刺への掲載、ホームページへの掲載、新卒採用時の資料などに掲載して、仕事と子育てを両立しやすい仕事環境を整えていることを伝えています。

今後は、オリジナル商品などにマークを掲載し、会社としても子育て支援の取り組みを伝えられるようにしていきたいと考えています。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が29名取得。
- ・育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能で、女性29名が利用。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・介護休業…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成21年1月~平成25年1月までの実績

株式会社ヤマダ電機

所在地：高崎市栄町1番1号
労働者数：11,460名
事業内容：家電製品、および関連商品・サービスの販売
代表者：代表取締役 山田昇



働きがいを実感できる職場づくり

経営においてもっとも重要なのは「人」と考えています。そのため、社員が働きがいを実感できる職場や仕組みについて、常に改善を図っております。

日常生活にかかせない家電製品の販売からスマートハウスまで、さまざまなソリューションサービスを提供する弊社には、女性社員の活躍が期待される職場や場面が数多くあります。

少子高齢化、人口減、ネット社会という大きな社会ニーズの変化の中、女性社員にその能力を十分に発揮してもらう必要性がますます高まっております。

男女それぞれが活躍する企業として、CSR経営を推進し、社会価値を高め、社会と共に発展を目指してまいります。

山田 代表取締役



女性社員の活躍推進

家電製品の販売員といえば男性社員をイメージする方が多いかもしれませんが、多くの女性社員が第一線で活躍しています。

出産育児支援制度を拡充し、女性社員のキャリアアップを目的とした研修実施などに取り組んだことで、育児休業や短時間勤務制度を利用して仕事を継続する女性、管理職に就く女性社員が増えています。

職場の様子



ヤマダ電機は、働き方の見直しを進めています。

ワークライフバランス実現への取組

- ・社員にお正月を家族と共に過ごしてもらうため、ヤマダ電機では元旦を休業日としています。
- ・3または4連休を半期に1度ずつ全社員が取得する制度を運用。期初に取得計画を立て、社員それぞれがライフスタイルに合わせて休暇を活用しています。

時間外労働の削減

- ・本社にて毎週全社員分の集計を行い、過度な時間外労働が発生しないよう所属長もしくは本人への指導を行っています。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均18.5時間（平成25年度）となっています。

ヤマダ電機の概要を紹介します。

- ・「創造と挑戦」「感謝と信頼」を経営理念に掲げ、常にイノベーションを発揮し続けてきました。家電製品の販売のみならず、お客様の課題を総合的に支援していくソリューションビジネスに取り組んでおり、その一環としてヤマダ電機グループならではの発想によるスマートハウス事業、少子高齢化や人口減、ネット社会という大きな社会ニーズの変化に対するオムニチャネル展開等に取り組んでいます。今後も一步先を見据えた経営を推進し、新たなステージに向け革新性のある挑戦を積極的に続けます。
- ・ヤマダ電機はCSR経営を通じ、社会価値を高め、社会とともに発展する企業を目指します。

増える「イクメン」

男性社員の育児休業取得も、制度が周知されるにつれ徐々に増えています。

育児休業取得者

(男性の育児休業取得者のコメント)

会社の理解と協力をいただき、昨年、夫婦共に8ヶ月の育児休業を頂きました。初めての育児になる妻の心労を慮って育児休業の取得を決意いたしました。乳幼児との生活は楽しくも激しいもので、あっという間の8ヶ月間でした。

また、会社のサポートにより給付金の取得もスムーズに行え、生活面での不安等もなく家族と一緒に過ごす事ができ、何ものにも変えがたい子供との思い出をつくることができました。



くるみんマークの活用

ワークライフバランス実現への取り組みを社内外に伝えるため、自社ホームページやCSRレポートなどにくるみんマークを掲載しています。

従業員満足度が高まり、社員一人ひとりの力が存分に発揮される職場環境の実現に取り組むことで、企業の持続的成長を図ります。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…子が3歳に達するまで取得可能。男性が10名、女性が501名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校卒業前まで利用可能。300名が利用。
- ・**育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校卒業前まで利用可能。227名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。33名が利用。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算184日間利用可能。14名が利用。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算184日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成26年3月までの実績

株式会社ベイシア

所在地：前橋市亀里町900
労働者数：11,201名（女性9,354名、男性1,847名）
事業内容：ショッピングセンターチェーンの経営
代表者：取締役社長 赤石 好弘



働きやすい環境の整備

少子高齢化の状況下における労働力の確保を目標に、特に女性が活躍できる環境整備を推進してきました。また、採用者の女性比率が高いこともきっかけとなり「ポジティブ・アクション」に取り組んでいます。

育児休業を経て復職する女性社員が増えています。担当する部門により様々な勤務時間帯があるのがスーパーの特徴ですが、短時間勤務の適用範囲を小学校入学前までから、小学校3年生までに拡大するなど、働きやすい環境の整備に努めています。配置転換や居住地から他県への転勤についてはそれぞれの事情を出来る限り考慮するなど、子育て中の社員の不安を解消し、継続して働けるようサポートを続け、女性社員の活躍の場をさらに広げていきたいと思えます。

人事部能力開発グループMgr
吉田 喬行



女性社員の活躍のために

正社員だけでなくパート社員においても、妊娠した社員のうち「育児休業」取得者は過去3年間で7割強、直近の1年間では9割を超えます。大型店の店長や、仕入れを担当するバイヤー、会社全体の社員教育を司る教育部のマネジャー。営業部門や管理部門のあらゆる部署で女性が活躍しています。写真の角田緑さんは復帰後、店舗での教育担当を経て、現在は総務部で活躍中です。

復帰後に短時間勤務を利用しながら産休前と同じ惣菜部門のマネジャーを務める、2歳児を子育て中の女性社員は「子育てしながら第一線で活躍できる、そんな道筋を後輩たちのために作っていききたい」。そうコメントしてくれました。

育児短時間勤務中の角田緑さん



ベイシアは、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇取得状況を月締めの勤怠実績から把握し、部門、店舗別にそれぞれの管理者へ情報を提供し、全社員が公平に取得できるような職場環境づくりをすすめています。

時間外労働の削減

- ・毎月の個人毎の勤怠実績データを活用し、管理者への情報提供により所定外時間の労働について注意を喚起しています。また、本部では週2日のノー残業デーを設定しています。

ベシアの概要を紹介します。

- ・**1都13県下**に、スーパーセンターやスーパーマーケット等、128店舗を運営するショッピングセンターチェーンです。
- ・**Everyday Same Low Price (毎日同じ低価格)** を追求し、「より良いものをより安く」提供するために、品質の良いPB商品の開発や国内・海外産地からの直接買い付けを行っています。また、業務のシステム化や物流拠点の整備などによる効率化など、徹底したローコスト経営により、安く売り続けることができる仕組づくりを行っています。
- ・**グループ企業**には、ホームセンターのカインズやワーキングウェア専門店のワークマン、コンビニエンスストアのセーブオンなどがあります。

管理職の「イクメン」

男性社員は育児休業に関して、女性社員に比べて認知度が低いのが現状です。そのような状況で、率先垂範、先陣を切って取得したのは人事部の採用グループマネジャーです。本部の男性管理職が取得したことにより、その輪が広がっていくことに期待します。



人事部採用グループのメンバー
写真左上が須永耕示Mgr
同左下は現在育休中の西田香菜子さん

(イクメン管理職の須永耕示マネジャーのコメント)

第2子が生まれた後、育休を取得させて頂きました。初めて丸一日育児に関わり、その大変さを改めて知ることができました。その後育児について妻と話し合う機会も増え、家族の絆が深まったと感じています。

くるみんマークの活用

ここ3年間の新卒に占める女性の割合は4割から5割です。優秀な女性が「結婚」や「出産」で退職することのないよう取り組む姿勢を「くるみんマーク」の活用により入社案内等に掲載し、採用活動を実施しています。

流通業は人で成り立つビジネスです。売場でお客様と接することでそのニーズを知り、それに応えることで豊かな生活文化創造に貢献しています。お客様の主役は言うまでもなく女性です。すべての女性が持てる能力を最大限に発揮できるよう、あらゆる面から環境整備に取り組んでいます。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情がある場合には1歳6か月まで取得可能。期間が3日以内の場合は有給。男性が1名、女性が55名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校3年生の終期に達するまで利用可能。女性10名が利用。
- ・**育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成26年3月までの実績

株式会社Project White

所在地：高崎市栄町1番1号

労働者数：351名（女性31名、男性320名）

事業内容：一般個人、企業、学校、官公庁などを対象とするPC関連機器の販売事業

代表者：代表取締役 鈴木 淳一



男性社員への周知啓発

男性社員が多数を占める中、育児休業制度の利用は女性がほとんどでした。男性社員からの育児休業制度に関する問い合わせより、男性社員への認知度が低いと判明しました。

そのため、男性社員が育児に積極的に参加できるよう、育児休業の取得を推進しており、特に、配偶者の出産を控え、育児休業を取りそうな男性には個別に周知しています。

鈴木 代表取締役



スムーズな職場復帰に向けた支援

育児休業取得時の連絡窓口を設置し、近況報告や育児休業に関連する各種届出についての相談をスムーズにできる環境を構築しています。

職場の様子



Project Whiteは、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇とはどういうものか、各部署責任者向けに本部よりアドバイスを行っております。
- ・取得実績は1人あたり年平均5.2日（平成25年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・定期的な残業状況の確認により、月間残業見込み時間の把握を実施しています。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均8.5時間（平成25年度）となっています。

Project Whiteの概要を紹介します。

下記取り扱い商品を販売しています。

- ・**情報機器**—各種パソコン、オリジナルパソコン、ソフトウェア、パーツ、周辺機器、ロボット、OA機器、ネットワーク機器、情報家電
- ・**通信機器**—スマートフォン、携帯電話、PHS
- ・**AV機器**—デジカメ、業務用・放送用ビデオ機器、ノンリニア編集機器、Blu-ray、ビデオ、オーディオ、家電一般
- ・**中古機器**—中古パソコン、中古パソコンパーツ、中古デジタルAV機器

「イクメン」を増やすための取組み

男性の育児休業促進に向けて、休業制度のポスターを作成し、各部署での掲示をおこないました。配偶者の出産休暇は1日取得することが可能です。

育児休業取得者



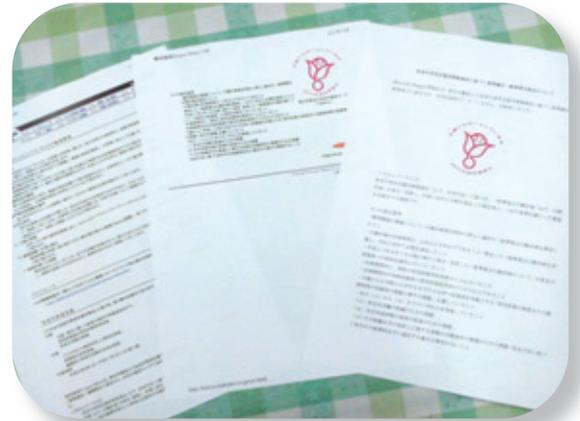
(育児休業を取得した男性のコメント)

短期ではあったが、出産後すぐの取得ができたことにより、母子へのサポートができました。今後2度目の育児休業を取得予定です。

くるみんマークを人材確保に活用

採用活動において、くるみんマークを利用し、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいることをアピールできたため、応募者が増加しました。

今後は、女性社員の増員に向け、ポジティブ・アクション（女性の活躍推進に向けた積極的な取組み）を推進します。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が2名、女性が4名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。女性1名が利用。
- ・**育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成24年2月～平成26年5月までの実績

株式会社アペックス

所在地：高崎市上並榎町258-2

労働者数：27名（女性16名、男性11名）

事業内容：輸入商品および国内商品の卸売、および企画開発

代表者：代表取締役 植田 伸司、取締役社長 ビューエル 芳子



女性が活躍できる環境づくり

アペックスでは、結婚・出産をしても今の仕事を続けたい女性スタッフと、有能な女性スタッフにいつまでも働いて欲しいという会社側の意向が一致したことで、育児休業を取得する女性スタッフが増え、自然と子育て支援の環境が整っていきました。女性スタッフの割合が高く、社長も女性であり2男1女を育てた母親でもあります。

ビューエル芳子 社長



育児休業や育児短時間制度を利用しながら仕事と育児の両立に頑張る女性スタッフを、周囲のスタッフも理解し積極的にサポートをしています。特に力を入れている取り組みとしては、スタッフ全員が仕事とプライベートの充実を図れるよう有給休暇の取得促進、ノー残業デーによる時間外労働の削減、休日出勤後の振替休日取得の徹底に努めています。

育児休業取得者のフォロー

産前産後・育児休業に入るスタッフの業務は、複数の担当者に分担して引き継ぎ、フォローをしています。

休業中のスタッフにはタブレット端末を支給し、いつでも状況が把握できる体制を取っています。

アペックスでは取締役が育児休業、育児短時間勤務制度を取得した経験があり、現在は第2子の妊娠中で、「周囲のスタッフのサポートで2人目も安心して出産できる」と話しています。

ビューエル直巳取締役と育児休業取得者の高橋さん、岡本さん



短時間勤務制度を利用中の曾山さん



アペックスは、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・全スタッフに有給休暇の取得状況をメールで通知し、取得率の低いスタッフには役職者との面談を行い、取得の促進を呼びかけています。
- ・社員の年次有給休暇の取得実績は、1人当たり年平均7日（平成26年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・毎週水曜日をノー残業デーとし、定時での業務終了を呼びかけています。
- ・社員の時間外労働の実績は、1人当たり年平均201時間（平成26年度）となっています。

アベックスの概要を紹介します。

- ・**私たちアベックス**は、販売代理店として海外から輸入した商品の国内への流通、国内メーカー商品の流通、企画開発を主な事業としています。
- ・**テレビショッピングやカタログ通販**を通してアベックスの商品をご覧になったことのある方もいらっしゃるかと思います。その他にも翻訳、通訳事業、販売プロデュース、コンサルティング事業など、メーカーとしてだけでなく多岐にわたる事業を展開しています。
- ・「**Life in Style ～シンプルだけど、一番美しい生活のカタチ～**」をコンセプトに、より豊かで幸せな時間と空間をお客様にお届けできるよう、スタッフ一同励んでいます。

看護休暇を取得するイクメン

アベックスの子育て世代の男性スタッフはほとんどが共働き夫婦で、有給休暇を取得して保育園などの行事に参加したり、子供の急病で看護休暇を取得するなど、育児に積極的なイクメンばかりです。

出生率が問題になっている昨今ですが、出産時における父親の役割の大きさを考慮し、一昨年就業規則に定められていた配偶者の出産時における特別休暇の取得可能日数を1日から2日へと改訂しました。

男性スタッフによる育児休業取得の前例はありませんが、今後は業務のサポート体制を整えることで、男性スタッフが選択肢の一つとして考えられるようにしたいと思います。

昨年パパになったばかりの住谷さん



くるみんマークで人材確保

今回「くるみんマーク」を取得したことを、アベックスのウェブサイトや印刷物、SNS等で積極的に広報していき、人材募集の際にも「子育てサポート企業」「子育て世代が働きやすい職場」としてアピールして参ります。

今後も会社として女性が安心して働ける職場づくり、男性も育児参加できる職場づくりを進めて参りたいと思います。

産休に入る西條さんとスタッフの皆さん



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。女性が3名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。女性4名が利用。
- ・**育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。女性4名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間、時間単位で取得可能。男性1名、女性4名が利用。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成24年9月～平成26年8月までの実績

株式会社東和銀行

所在地：前橋市本町二丁目12番6号
労働者数：1,406名（女性435名、男性971名）
事業内容：普通銀行業
代表者：代表取締役頭取執行役員 吉永 國光



仕事と子育ての両立支援策の一層の充実

以前から東和銀行では、従業員が長く、安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んできました。特に、女性を役付者に数多く登用するなど女性の活躍の場を広げる取り組みが評価され、平成18年度に均等推進企業として群馬労働局長優良賞を受賞しています。当行ではこうした企業風土の中、平成17年の次世代法施行により策定した行動計画に基づき、男性も含めた子育て支援に積極的に取り組んでいます。

現在は、平成26年度に発足した男女共同参画推進委員会が中心となって、仕事と子育ての両立支援策の一層の充実に取り組んでいます。

吉永取締役頭取（中央）



女性行員のロールモデルとして

育児休業取得者が安心して職場復帰し、その後も継続して勤務できるよう様々な制度を整えています。例えば、職場復帰後に利用する所定外労働の免除制度は、法定以上となる小学校入学まで利用可能な制度としています。また、職場復帰者の多くが育児短時間勤務制度を利用しており、制度の整備にとどまらず、制度の利用が十分図られている状況です。

現在、育児休業を取得した女性行員の中で、49名が係長以上の役付者として活躍しており、女性行員にとってロールモデルの一つとなっています。

営業店の様子



東和銀行は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得実績は平成25年度平均11.1日。（法定以外の年次有給休暇「夏季休暇」「冬季休暇」「ナイスデー」「連続休暇」を含めて算出）
- ・年次有給休暇の取得促進を目的に「計画年休」「マイホリデー」といった休暇制度があります。

時間外労働の削減

- ・原則水曜日を定時退行日に設定。
- ・時間外労働の削減に向けた会議体（時短推進委員会）での改善策検討。
- ・退行時間の遅い店舗への改善指導。
- ・時間外労働削減の推進月間、推進週間の設定。

東和銀行の概要を紹介します。

- ・**東和銀行**は、地域から頼られる銀行を目指し、「靴底を減らす活動」「雨でも傘をさし続ける銀行」「謙虚さのDNAを忘れない銀行」をモットーとして、お客様の本業支援活動に取り組み、地域社会の発展に貢献しています。
- ・**創 立**：1917年（大正6年）6月
- ・**資 本 金**：386億円
- ・**預 金 量**：1兆7,711億円
- ・**店 舗 網**：94店舗（群馬38、埼玉42、東京8、栃木3、その他インターネット支店等3）
- ・**経営理念**：「役に立つ銀行」「信頼される銀行」「発展する銀行」（平成26年3月31日現在）

男性の育児休業取得者

女性だけではなく、男性も育児休業を取得できることを周知した結果、現在までに3名の男性行員が育児休業を取得しました。まだ、人数は少ないですが、今後取得実績の向上に取り組んでいきます。

（育児休業を取得した井崎さんのコメント）

周囲の理解と協力のおかげで、二人目の出産の際に育児休業を取得しました。これまでも休日などは協力して育児や家事を分担してきたつもりでしたが、改めて育児の大変さと愉しさを経験することができ、夫婦や親子の会話がより一層増えたように感じます。

育児休業を取得した井崎さん



くるみんマークで当行の魅力をアピール

平成22年に群馬県内の金融機関として初めて「くるみん」を取得した当行は、採用パンフレットやホームページへの掲載、就職説明会でのPRなどにくるみんマークを活用しています。当行の魅力をアピールすることで、優秀な人材の確保に繋がっています。

今後は、より一層働きやすい職場環境づくりを目指し、男性の育児休業等取得率の向上や時間外労働の削減に取り組んでいきます。また、性別に係わらず有能な人材の登用を進めて行くため、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいきます。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が3名、女性が117名取得。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。女性13名が利用。
- ・**育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。女性1名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・**介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。女性5名が利用。
- ・**介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成17年4月～平成26年3月までの実績

株式会社群馬銀行

所在地：前橋市元総社町194
労働者数：3,341名（女性1,305名、男性2,036名）
事業内容：普通銀行業
代表者：取締役頭取 齋藤 一雄



女性の能力発揮に向けた子育て支援

少子高齢化のなか、女性の能力を十分に活用することは大きな使命と考えています。一企業としても、人材育成は重要な課題の一つであり、能力のある女性従業員が子育て等の理由で退職することのないよう、従業員の子育て支援に力を入れています。

女性の能力発揮を目的として、資産運用相談業務などを担当する部門への配置や、管理職への登用を積極的に行っています。

また、管理職登用に向けた意識醸成やマネジメント能力向上のための研修等を実施しており、女性管理職も増加しています。



齋藤頭取

育児休業取得者の業務のフォロー

従業員に安心して育児休業等を取得してもらうために、育児休業等による人員補充等の要請があった際は、スムーズに対応ができるような人事管理を行っています。また、掲示文書や研修等において育児支援制度に関する一層の周知と理解を図っています。

円滑な職場復帰に向けて、休業中に、自宅のパソコンから行内文書を閲覧できるシステムを導入し、業務知識の習得を支援しています。さらに、子どもや配偶者も参加できる職場復帰支援セミナーの実施や電話相談窓口の設置により、不安が和らぐようにしています。



群馬銀行は、働きやすい職場づくりを積極的に取り組んでいます。

年次有給休暇の取得促進

- ・ 制度休暇…有給休暇のうち、年10日を制度休暇として取得を促進
- ・ 半日休暇制度…10回を上限とし、取得可能
- ・ 計画的な休暇取得の徹底

時間外労働の削減

- ・ 定時退行日（月4回実施）
 - ・ You 裕 7デー（19時前の退行 月3回実施）
 - ・ 終業時刻10分前の終礼実施
 - ・ 提案制度による業務の見直し
- ※提案制度：従業員のアイデアを募集・活用し、サービスの向上、業務改善などを図る制度

群馬銀行の概要を紹介します。

設立 昭和7年9月

本店所在地 群馬県前橋市元総社町194

拠点数 国内149店舗（県内105、県外44）

海外 1店舗（ニューヨーク） 1駐在員事務所（上海）

1現地法人（香港）



「女性ワーキンググループ」の発足

女性ワーキンググループは、女性行員の意欲と能力を高め、その力を発揮できる環境を整えることを目的として立ち上げたグループです。

女性の目線で、従業員が活躍する上での課題について意見を出し合い、解決に向けた提言をおこないます。

また、男性も含めた全従業員が、仕事と家庭生活との調和をとりやすい職場づくりを目指し、男性行員の育児休業取得の促進や時間外勤務削減の意識醸成など、一層の育児・介護への参加を奨励する取組みを検討していきます。

女性ワーキンググループ



くるみんマークの活用

くるみんマークをホームページや従業員の名刺、採用活動などに活用し、子育てサポートに熱心な企業として銀行内外にアピールしています。

次世代育成支援計画（第4次）期間が平成27年3月31日に終了しますが、今回もくるみんマークの取得を目指しています。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要

- ・ **育児休業**…子が2歳に達する日の月末まで取得可能。
- ・ **育児短時間勤務制度**…子が3歳に達する日の月末まで利用可能。
- ・ **育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。
- ・ **子の看護休暇**…子が小学校4年生になるまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は、年10日間取得可能。
- ・ **介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算365日（期間雇用者は93日）利用可能。

高崎信用金庫

所在地：高崎市飯塚町1200番地1
労働者数：479名（女性166名、男性313名）
事業内容：金融業
代表者：理事長 新井 久男



子育て支援による人材の育成

男性女性がそれぞれもっている能力を活かせる職場を作りたいという趣旨で、当金庫はコース別雇用管理はしておらず、全職員を総合職として採用しています。最も重要な経営資源は「人」であり、成長した女性が子育て等を理由に退職することは大きな損失であることから、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいます。

両立支援の取組みにより、妊娠や出産を機に退職する女性がいなくなり、女性は100%育児休業を取得しています。管理職の女性は現在54名、そのうち18名は育児休業取得者であり、管理職登用にも繋がっています。

新井 理事長



育児休業取得者のフォロー

大手金融機関のように、いつでも人員を補充できるという体制ではないため、職員全体の理解を深め、制度利用について「おたがいさま」という意識で助け合える職場風土の醸成に取り組んでいます。

日ごろから、一人のやる仕事を二役、三役でやるように、いわゆるジョブローテーションを積極的に行っており、育児休業の取得や、子どもの病気による早退等にも周囲がフォローできる体制が整っています。

職場の様子



高崎信用金庫は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・年1回5日間の連続休暇を年2回実施すべく、試行的に昨年度より5日間の連続休暇に加えて、2日間のミニ連続休暇を実施しています。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均8.8日（平成25年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・毎月4回ノー残業デーを設定するとともに、今年度より就業管理をシステム化し、ムダな残業の削減に取り組んでいます。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均76時間（平成25年度）となっています。

高崎信用金庫の概要を紹介します。

- ・ **高崎信用金庫**は、大正3年(1914)7月、「地元役に役立つ金融機関をつくろう」と、地域経済の発展を願う地元の商工業者の有志がつどい、「地域密着・相互扶助」の精神のもと誕生しました。以来、時代はめまぐるしく変わりましたが、「地域のお役に立ちたい」という姿勢は、変わることなく受け継がれています。
- ・ 「**会員・顧客の繁栄**」「**地域社会の繁栄**」「**地元中小企業の健全な発展と地域住民の福利の向上**」を経営理念に、良質な金融サービス・機能の提供に努めております。

男性の育児休業の促進

男性の育児休業については、男性自身が仕事から離れることに抵抗があり1名にとどまっていますが、積極的に啓蒙活動を行っており、男性の配偶者の出産休暇については、ほとんどの男性職員が取得しています。

育児休業取得者



(育児休業を取得した男性のコメント)

仕事と子育ての両立に男性の育児は不可欠です。

休業中は帰宅後や週末と違った子供の「日常」に触れることができ、育児への意識が一層高まります。

くるみんマークで人材確保

新卒採用活動などで、くるみんマークを活用しており、子育てに優しい企業であることをアピールし、優秀な人材確保に繋がっています。

採用ホームページ



くるみんマーク取得の効果は子育て支援だけにとどまらず、ワークライフバランスも進み、残業時間も大幅に減少しています。

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・ **育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情がある場合には1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が8名取得。
- ・ **育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。女性3名が利用。
- ・ **育児のための所定外労働の免除制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。
- ・ **子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。給与は有給。女性5名が利用。
- ・ **介護休業**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。
- ・ **介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

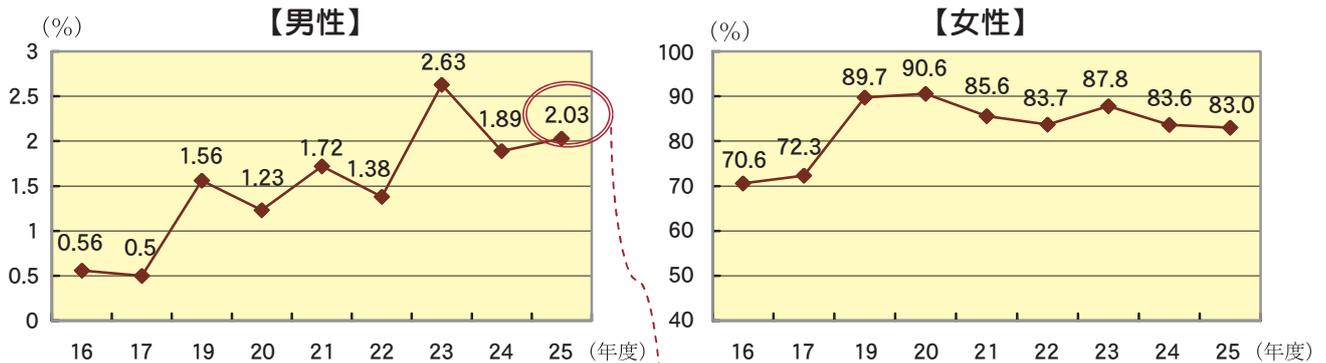
※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成25年8月までの実績

男性の育児参加 ~あなたも今日からイクメンに~



これからは、男性も積極的に子育てに参加する時代です！
約3割の男性が育児休業の取得を希望していますが、
実際にはどの位のパパが育児休業を取っているのでしょうか？

育児休業取得率の推移



平成25年の男性の育休取得率は、僅か2.03%です。
男性が安心して育児に参加できるように、企業も後押ししましょう！
平成26年4月からは、育児休業給付金が拡大（休業開始から6か月間、
給付割合を50%から67%に引き上げ）しており、今こそ、男性が育児
休業を取るチャンスです！



男性の育休取得によるメリット



1 家庭が安定する

- ・子育ての喜びと苦労を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ・ママの育児ストレスが減り、第二子以降も生み育てやすい。

2 仕事に好影響

- ・時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- ・情報の共有化により、チームワークが高まる。

3 ママが輝く

- ・仕事と育児を両立しやすくなり、女性が活躍する場が広がる。
- ・「女性の力」が発揮されることで、企業経営にもプラス効果。

イクメンを増やしたいという事業主の方！夫をイクメンにしたいという女性の方！イクメン男性の皆様！！
こちらをご覧ください ⇒ 「イクメンプロジェクト」HP <http://www.ikumen-project.jp>

- イクメン宣言や、イクメンサポーター宣言をすることができます。
- 男性の育児参加を促進し、業務改善を図る企業を表彰します（イクメン企業アワード）。

女性労働者の戦力化に向けて

～ポジティブ・アクションの取組みをしてみませんか～



ポジティブ・アクション普及
促進のためのシンボルマーク
「きらら」

少子高齢化が進む中、企業が活性化するために、女性の活躍推進は必要です。女性が有する能力を、どのようにすれば十分に発揮できるか？そのきっかけとなるのが「**ポジティブ・アクション**」です。



- 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために、企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。
- 具体的なポジティブ・アクションとして、以下のような取組みが考えられます。
 - 【女性の採用拡大に向けた取組み】
 - ・ 会社案内等で、社内で活躍している女性を積極的に紹介
 - ・ 性別にかかわらず公正な選考基準を作成
 - 【女性の職域拡大に向けた取組み】
 - ・ 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法・工程の見直し
 - ・ 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援
 - 【女性管理職の増加】
 - ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
 - ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準の明確化
 - 【女性の勤続年数の伸張】
 - ・ 法の規定を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
 - ・ 所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進

ポジティブ・アクション推進のメリット

女性労働者の定着率が向上し、優秀な人材の確保に繋がる。

女性の能力活用が、社内の業務改革や生産性の向上に繋がる。

女性の活躍推進をPRすることで、企業イメージが向上する。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトをご利用ください

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例が業種・規模別に実名で紹介されています。



<http://www.positiveaction.jp/pa/>

女性の活躍推進宣言コーナー

女性の活躍推進に関する企業トップの宣言を見ることができます。



<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

均等・両立推進企業表彰

～女性の活躍推進や、子育て支援等に積極的な企業を表彰～

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組み」（均等推進企業部門）や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組み」（ファミリー・フレンドリー企業部門）について、他の模範となる企業を公募・表彰しています。「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひご応募ください。

【均等推進企業部門の主な表彰基準】

- ポジティブ・アクションの取組みとして、「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」等に取り組んでいる。
- 女性の能力発揮に向けた自社の方針を、「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に掲載している。

群馬労働局長賞 受賞企業一覧（計9社）

- ・ かんら信用金庫（平成12年度受賞。合併により、現在のしのみ信用金庫）
- ・ 株式会社カインズ（平成13年度受賞。現在は、埼玉へ本社移転）
- ・ 富士スバル株式会社（平成14年度受賞）
- ・ 株式会社大西ライト工業所（平成15年度受賞）
- ・ 高崎信用金庫（平成16年度受賞）
- ・ サンデン株式会社（平成17年度受賞）
- ・ 株式会社東和銀行（平成18年度受賞）
- ・ 株式会社ベシア（平成26年度受賞）
- ・ 生活協同組合コープぐんま（平成26年度受賞）



【ファミリー・フレンドリー企業部門の主な表彰基準】

- 育児・介護休業法の規定を上回る育児・介護休業制度や短時間勤務制度を導入しており、男女労働者の一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年150時間未満又は年次有給休暇の取得率がおおむね50%以上である。

厚生労働大臣優良賞 受賞企業

- ・ 有限会社COCO-LO（平成26年度受賞）

群馬労働局長賞 受賞企業一覧（計11社）

- ・ サンデン株式会社（平成11年度受賞）
- ・ 株式会社ミツバ（平成12年度受賞）
- ・ 関東三洋電子株式会社（平成13年度受賞。合併により、関東三洋セミコンダクターズ株式会社となり、現在は埼玉へ本社移転）
- ・ 生活協同組合コープぐんま（平成14年度受賞）
- ・ 社会福祉法人桐生療育双葉会（平成15年度受賞）
- ・ 利根保健生活協同組合（平成16年度受賞）
- ・ 朝倉染布株式会社（平成17年度受賞）
- ・ 有限会社COCO-LO（平成23年度受賞）
- ・ 社会福祉法人春風会（平成25年度受賞）
- ・ 特定非営利活動法人ハートフル（平成25年度受賞）
- ・ 医療法人鶴谷会鶴谷病院（平成25年度受賞）

毎年1月から3月まで、翌年度の表彰企業を公募します。

- ・ 実施要領、表彰基準及び応募用紙は、厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>
- ・ 応募用紙に必要事項を記入し（毎年1月1日現在の状況）、自己採点の上、3月31日までに群馬労働局雇用均等室あてご提出ください。
- ・ 受賞企業には、翌年度の10月に表彰状の授与式を行います。



従業員の子育てサポート企業（くるみん）取組事例集
～ 製造業、卸・小売業、金融業編 ～

平成27年3月発行

企画・編集／群馬労働局雇用均等室

〒371-8567 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階

電話：027-210-5009

FAX：027-210-5104

従業員の子育てサポート企業(くるみん)

取組事例集～製造業、卸・小売業、金融業編～



厚生労働省群馬労働局