

—くるみん認定通知書交付式を行いました—

## 兵庫県内100社目のくるみん認定企業として、 「株式会社協同病理」を認定！

兵庫労働局（局長 荒木祥一）は、令和3年1月6日付で**次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を推進している子育てサポート企業として、株式会社協同病理**（本社：神戸市、代表取締役 小川 隆文）を認定しました。



今回の認定により、兵庫県内の認定企業が100社に達したことを記念し、1月18日に、兵庫労働局において、「**認定通知書交付式**」と懇談会を行いました。

認定マーク「くるみん」

[報道発表資料はこちら](#)



荒木兵庫労働局長（左）から認定通知書の交付を受ける株式会社協同病理の小川代表取締役（右）



荒木兵庫労働局長（左）、株式会社協同病理の小川代表取締役（中央）、金井雇用環境・均等部長（右）

## <くるみん認定100社記念懇談会>

認定通知書の交付後、株式会社協同病理の小川代表取締役と兵庫労働局長、雇用環境・均等部長による懇談会を行いました。

### ○株式会社協同病理の概要

本 社：神戸市  
主たる事業：試験研究サービス業  
従業員数：14人（うち女性8人）



労働局：御社は従業員が100名以下であり、次世代法に基づく行動計画の策定は努力義務ですが、平成18年に第1期の行動計画を策定されています。早くから取り組まれたのは何かきっかけがあったのですか。

小川代表：平成17年頃だったと思いますが、管理職の女性労働者の妊娠が分かりました。妊娠した労働者は家庭の事情等から継続就業に対する不安を抱えており、他の労働者も私自身としても辞めてほしくありませんでしたが、会社での初めての妊娠した労働者ということもあり、労使双方に継続就業に対して不安がありました。そこで、心配なく産休、育休をとって復帰させる環境づくりのためにプロジェクトチームを立ち上げ、メンバーを従業員から募り、集まったメンバーが社員主導で両立支援制度の見直しなどのプロジェクトを進めていく一環として行動計画の策定にも取り組んだという経緯です。

労働局：取組の効果はありましたか。

小川代表：ありました。本人が育休をとって、スムーズに職場復帰できたことはもちろん、良かったと思うこととしては、人材の育成や、業務の効率化につながった点です。まず、産休や育休の際に代替要員を採用するかで議論になりましたが、今後に備えて業務を共有しようという話になりました。業務を複数人で分担したことによって、効率化が進み、結果として従業員がしっかりし、能力が向上しました。最初に育児休業を取得した女性は、第2子の育児休業も取得しました。

労働局：少人数の体制での育児休業取得について、大変だったことや工夫されたことはありますか。

小川代表：少人数の会社の中で、プロジェクトチーム活動に人員を割かれることや、制

度の利用に係る書類作成等の手続きが大変でした。工夫したこととして、業務については効率化やシェアリング等ですが、他の取組としては、育休中の面会日というものを設けて、育休の対象となった子どもを連れて会社に来てもらうようにしました。夏休み期間中の子連れ出勤も認めており、他の社員が他人事ではないと感じてくれる効果がありました。

労働局：専門性の高い業務だと思いますが、採用や人材育成でのご苦労はありますか。

小川代表：技術職に関しては、生物学や解剖学等の履修が必要になります。採用には苦労しますし、専門性が高いため、人材育成に時間と手間がかかるので、できるだけ長く働いてほしいと思っています。



労働局：男性の育児休業についての取組や周囲の社員の理解はいかがですか。

小川代表：従業員に向けて就業規則等を用いて説明しています。男性の育児休業取得者も出ましたが、その時は周囲からの声掛けもあったと聞いています。

遠慮はあったかもしれませんが、周りの働きかけ等で取得しやすかったのではないかと思いますし、取得後は一層、仕事に身が入ったように思います。

労働局：プロジェクトに対してはどのようにかかわっておられますか。

小川代表：プロジェクトチームは代替わりもあり、4期目となっています。中小企業において、社長というのは自身が思う以上に影響があると思っています。そのため、号令をかけて指揮すればプロジェクトは動き出しますが、受け身になりますし、やらされる仕事になると納得されにくいと思います。自分たちで決めたことは不満が少ないと考えます。プロジェクトのメンバーが他の従業員との板挟みにならないように気をつけていますが、従業員が納得できるよう、プロジェクトに取り組むよう言っています。失敗すればもとに戻ってやり直せばいいと考えています。

労働局：これから認定を目指す中小企業の皆様へのメッセージをお願いします。



小川代表：行動計画の目標については、会社として「こうしたい」という思いが大事だと思います。目標を5つ立てましたが、計画通りに「しなければならない」としてしまくと、担当者にプレッシャーになってしまいます。働きやすい職場を作るためのカスタマイズ



ととらえて、トライ&エラーでうまくいかなければやり直せばいいと思いますし、変更してもよいと思います。目標は一つでもいいので、気負わず、肩の力を抜いて取り組んでいただければと思います。

[両立支援のひろばの公表ページ](#)