

子育てサポート企業認定書交付式の概要

平成24年8月8日、埼玉労働局において、平成24年度に認定マーク「くるみん」を取得した3社を対象とした認定書交付式を開催いたしました！



左から、安藤埼玉労働局長、(株)本田技術研究所 矢ヶ崎氏、T&D情報システム(株)佐久間氏、
ホンダ開発(株) 野見山氏、渡辺雇用均等室長

認定書交付式には、次の3社から代表の方にご参加いただきました。

| | | |
|---------------|-------------------|---------|
| T&D情報システム株式会社 | 経営企画部シニアプロフェッショナル | 佐久間 大輔氏 |
| 株式会社 本田技術研究所 | HG管理室室長 | 矢ヶ崎 昭夫氏 |
| ホンダ開発株式会社 | 総務部長 | 野見山 昌和氏 |

安藤よし子埼玉労働局長から、3社の代表の方に認定書を交付したのち、各社の育児関係制度の取組や現況、育児等によるブランクとキャリア形成等について、懇談を行いました。

次世代育成支援対策推進法が制定されてから、各社で行動計画を立て実行していく中でのご苦労、少しずつ着実に制度が広まっていく様子をお話いただきました。仕事と家庭の両立支援策のお話から、女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)まで、幅広い意見交換となりました。

各社のお話の概要は、次ページでご紹介します。

》 T&D情報システム株式会社

業 種: 情報通信業

所 在 地: さいたま市

従業員数: 約 400 人

認 定 日: H24.5.18 認定(3 回目)



経営企画部シニアプロフェッショナル

佐久間 大輔 氏

- 今回で 3 回目のくるみん取得になりますが、情報系では埼玉で第 1 号だったので、採用の際に女性学生から、「ずっと働きたいと思っているので、御社にはくるみんを取得している、育児を考えておられる会社だから志望しました」という声が聞こえてきます。くるみんがアピール材料になっています。
- 当社はまだ新しい会社で、いい人を採用したいといろいろな制度を作っていく過程で、次世代法がひとつの指標になりました。計画を立てて実行する中で、組合とも次はどうするかと交渉して考えてきました。組合の広報もあり、制度利用者も増えています。
- 最初は、男性へは、会社側から育児休業をとるように言って回りました。一人二人と育休を取得する男性が出てくると、じゃあ自分も、と手が挙がってくるというように、いい方向にサイクルが回ってきています。社員にはあまり抵抗はなく、むしろ喜んで受け入れています。
- 課題としては、保育園になかなか入れず、復帰の見込みがたたないことがあります。



HG管理室室長 矢ヶ崎 昭夫 氏

》 株式会社 本田技術研究所

業 種: 製造業

所 在 地: 和光市

従業員数: 約 14,000 人

認 定 日: H24.6.20 認定(3 回目)

- 当社は、創業者の意向もあり、福利厚生や休暇制度は以前から充実していました。そのような中で男性も普通に育休を取っている感じです。

制度が充実してくると、今後は制度を利用する人の意識、使い方が問題になってきます。甘えで使うかキャリア展望を待ちながら使うか。最近の若い方は確固たるキャリアラインを持っていて、育休中も会社とつながっていたいという声があり、それについて試行錯誤している段階です。

- 子育て期間中の20代～30代ちょっと過ぎくらいの、仕事でいえば一番油の乗っている時期にブランクがあることは、技術専門職では、ハンディになってしまう。そういうところも課題です。
- 制度も利用したかしないかではなく、利用してどうだったか、どんなところが足りないか、それを会社の仕組みに反映できるかということを考えています。すでにある制度がいつまでもいい制度ではないので、時代に即して変えていかなければいけない。議論しながら、変えていこうと思います。

未来に向けて頑張るといふ方々には、手厚くケアしていきたいと思っております。

- 旧来の価値観ではない新しい考えを持ったマネージャーを任用する等、現場だけでなく人事部門も会社全体を俯瞰した取組をしていかなければならないと考えています。



総務部長 野見山 昌和 氏

》》 ホンダ開発株式会社

業 種:複合サービス業

所 在 地:和光市

従業員数:約 2,300 人

認 定 日:H24.6.29 認定(1 回目)

- 新卒者の採用の際には、特に女性の方から、子育てやそのサポート体制への質問が非常に多い。関心をもたれていると感じます。
- 当社は、女性の方、正社員以外の方が多くが特徴です。女性に関しては、育児関係制度も非常に取りやすく、二度三度取得している方もいます。しかし男性に関しては若い人達はとってみようかなと思っていても、男性が少ないため上司の理解がなかったり、そういう雰囲気ではなかったり、ということではなかなか実現できませんでした。ようやく男性の育休取得者が出たので、今回の認定申請につながりました。
- 今回一人目の男性の育休取得者が出たことで、もう一人男性の取得者が出ました。より長い期間の育休をとっています。若い男性社員の中には育休をとってみたいと考えている人も少なくないようなので、もう少し育休をとりやすいような社内環境の整備や雰囲気づくりなどに取り組んでいきたいと思えます。

》》 安藤局長より

- 両立支援制度も、利用者が女性ばかりだと、女性のためだけの制度のように思われて、ともすれば女性は休むから労働者として2番手の存在だ、となってしまいます。両立支援は働き続けるための制度なので、ある程度スローダウンして働く時期があったり、何らかの制約があったりする中で働いている人でも、一人前の労働力として育っていけるよう、両立支援と併せて能力発揮ができる環境整備を行っていただきたい。そのためにも男性にも制度を利用していただくことがとても重要です。
- 制度が変わることで社会の意識が変わり、それを受けてまた制度が変わってという過程をたどって社会は進化していきます。ですから、法制度は、その過程の中で、現状よりも少しだけ前、先を狙う。法制度が変化のきっかけになることを期待しています。
- 次世代法は、まずは計画を作ってくださいというものです。作るとなると、どういうものにするかを考えなくてはならなくなり、次世代育成支援を我がこととして考えていただける。さらにながめる企業には、制度の中身を整えていただけたら、くるみを差し上げる、という二段構えの面白い仕組みとなっています。くるみ認定企業は埼玉県内ではまだ少ないので、我々も広報を頑張っていきたいと思っています。



安藤 埼玉労働局長

認定企業の皆様、貴重なお話をありがとうございました！