

### 第3回子育てサポート企業認定書交付式の概要

平成25年5月13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2社を対象とした認定書交付式を開催いたしました！



左より、安藤埼玉労働局長、(株)アルファプラス 成田代表取締役、生活協同組合コープみらい 佐藤副理事長、絹谷雇用均等室長

認定書交付式には、次の2社より代表の方にご参加いただきました。

株式会社 アルファプラス 代表取締役 成田 達司氏

生活協同組合コープみらい( ) 副理事長 佐藤 利昭氏

生活協同組合さいたまコープが、認定後、生活協同組合コープとうきょう・生活協同組合ちばコープと合併し、名称変更

安藤よし子埼玉労働局長より、2社の代表の方に認定書を交付しました。

交付式の後には、各社代表及び両立支援策の担当者の方と労働局で懇談を行いました。くるみん取得に向けた取組みや仕事と家庭の両立支援のお話だけでなく、社内で活躍する女性管理職のお話など様々なお話を伺いました。

各社のお話の概要は、次ページでご紹介します。

## 1) 株式会社アルファプラス

業 種:情報通信業  
所 在 地:越谷市  
従業員数:34人  
認 定 日:H25.3.8 認定



代表取締役 成田 達司氏

30数名の従業員のうち女性10名と女性が多く、元々当然のように育児休業も取っていました。一方で、IT企業は派遣や出向が多いので、取引先の下承を得ないと休みにくいという事情もあったので、せっかくであれば認定を取ることで取引先の理解も得やすくなればと思い、取り組みました。当初、子育てサポートを強調すると派遣を断られるのではとの懸念の声もありましたが、むしろ子育てサポート企業であることをオープンにして、皆の名刺にくるみんをつけて広めていこうということになりました。技術職の場合、代替要員を立てるのが難しいので、早めに取引先に仕事の間隔を空けてもらうように伝えて、取引先と信頼関係を深く結ぶようにしています。これから子育てや出産を控えている若い社員が、これからの計画を立てやすくなるようにと思い、社員の意見を聞きながら様々な制度などを盛り込んだガイドブックを作成しました。育児休業の取得は難しくても、看護休暇というものがあるんだということが、今回の取組の中である程度男性社員に広まったと感じています。育児休業中のフォローアップとしては、チームで仕事をしていることを意識できる雰囲気作りや休暇中もイベントに誘うなどしています。アットホームなところが当社のアピールポイントです。部長の女性が2名、副部長にも女性がいます。成果を上げた人が部長になっており、それがたまたま女性だったということですが、出産し、育児休業も取得しながら続けてもらっています。子育ての経験を若手の育成に活かすとともに、管理職は自分で仕事を采配できるので、効率的に時間を作り、家庭と両立して仕事してもらいたいと伝えていきます。



## 1) 生活協同組合コープみらい

業 種:小売業  
所 在 地:さいたま市  
従業員数:約 14,500 人  
認 定 日:H25.3.15 認定

3 回目のくるみんの取得です。取得後、さいたまコープ・ちばコープ・コープとうきょうが合併しましたが、これまでも働く環境などの制度は一緒に進めてきました。

埼玉県内には、5 カ所に保育室があります。配達員を募集しても集まらない時期があり、一方で、機会があれば働きたいが子が小さくて働く機会がないという話もあり、宅配センターに保育室を設けました。働きやすい、子育てしながらも働ける環境を、私達自身のできる範囲で進めていきたいです。夏休みに子ども参観日を行っています。お子さん達は、母親が配達のトラックを運転する姿を見て「お母さんはこんなすごい仕事をしているんだ」と。年々参加者も増え、大分定着してきました。

最初にくるみんを取得した時に育児休業を取得した男性は、上司が女性のセンター長でした。その上司は子育てを自分でやってきたこともあって、男性の部下に育児休業を勧めたという経緯がありました。制度がいくらあっても制度だけでは取得してもらえない。上司が制度を理解し、使うことが大事なんだと理解していることが重要です。そういった後押しがあって、男性の育児休業が徐々に広がってきています。

女性の管理職育成については、管理職になるまで 10 年・20 年かかります。長いスパンで物事を見られなければなりません。埼玉では、パートで採用され現場の仕事で成果を出し、宅配のセンター長等中心的な業務を担うようになった方がいらっしゃいます。正規職員への登用制度等が働いている職員にも励みになっているのもっと広げていかなければと思っています。



副理事長 佐藤 利昭氏

## 1) 安藤局長より



看護休暇は子どもが熱を出した等、急に取らなければならないことが多いものですが、育児休業は事前に計画することができます。是非男性の育児休業も進めていただければと思います。

女性の活躍が進み管理職も登場したことにより、男性の育児休業も実現できたよい事例です。女性の上司がたくさん出てくると、周りの意識も変わっていくという効果もあります。

均等の推進と両立は車の両輪ですね。くるみんを活用してもらうためには、くるみんの認知度が高められるよう広報が必要です。今後とも御協力をお願いいたします。

認定企業の皆様、貴重なお時間をありがとうございました！

## < 認定企業の概要 >

(認定順)

### 1. 株式会社 アルファプラス

(情報通信業 越谷市 従業員数 34 人)

両立支援制度について、妊娠中から育児、介護まで、わかりやすくまとめられた充実したパンフレットで周知を図っており、従業員 34 人のうち、男性も女性も育児のための休暇の利用実績が出ている。

【達成した目標】

仕事と家庭の両立支援ガイドブックの作成・配布、社内イントラネットによる出産・育児・介護に関する諸制度の周知徹底・活用促進

小学校 3 年終了までの子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度の導入

育児休業等利用状況(男性の看護休暇取得者 1 名、女性の育休取得 100%)

### 2. 生活協同組合コープみらい(「生活協同組合さいたまコープ」より名称変更)

(小売業 さいたま市 従業員数 15,051 人)

今回は 3 回目の認定。さいたまコープの認定決定後、ちばコープ、コープとうきょうの3生協が組織合同(合併)し、3月21日にコープみらいが発足。ちばコープは2007年・2010年、コープとうきょうは2007年・2011年に認定を受けており、多様な両立支援制度が整い、活用されている。

【達成した目標】

「お父さん応援のしおり」の作成・周知による父親の休暇取得促進

計画有休・所定外労働時間の目標設定、好事例の紹介や欠員対策として職員紹介報酬制度を導入し、所定外労働の削減を促進

ポスターの作成・掲示、部内ニュースでの呼びかけによる年次有給休暇の促進

「子ども参観日」の実施事業所・体験者を拡大

事業所内保育の保育料値下げや年末特別保育の実施、保育所増設など整備拡充

在宅勤務制度を導入

育児休業等利用状況(男性 2 名、女性 85% (産休中のため育休未取得者あり))