

平成25年度第3回子育てサポート企業認定書交付式の概要

平成25年10月17日、埼玉労働局において平成25年度に認定マーク「くるみん」を取得した2社を対象に、認定書交付式を開催いたしました！



左より、代田埼玉労働局長、全国生活協同組合連合会 吉江理事、曙ブレーキ工業(株) 前上部長、絹谷雇用均等室長

認定書交付式には、次の2企業より代表の方にご参加いただきました。

全国生活協同組合連合会	特定職務担当理事	吉江 一雄氏
曙ブレーキ工業株式会社	人事部部長	前上 亮子氏

代田埼玉労働局長より、上記2法人の代表の方に認定書を交付しました。

交付式の後には、各企業の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。長年子育てサポートの取組を行ってこられた2社に、くるみん取得に向けた取組や両立支援策、女性の活躍についてお話をさせていただきました。

各企業のお話の概要は、次ページでご紹介します。



特定職務担当理事 吉江 一雄氏

》》 全国生活協同組合連合会

業 種:金融・保険業

所 在 地:さいたま市

従業員数:166人

認 定 日:H25.6.24 認定

- 平成21年から「心の健康づくり計画」を立て、その一環として職場の環境改善に取り組んでいました。その頃ちょうど一般事業主行動計画策定義務企業となりましたので、環境改善の目標を立て、取り組んできました。
- 男性の育児休業は、最初はなかなか取りにくいだろうと思い、10日間の短期休暇制度を作りました。育児休業に加えて、まずは取りやすい制度を作っていた中で、取得者の目標を達成できました。
- 課題としては長期休業からの復職です。当会では、育児休業を4年間とれる制度が育児介護休業法成立前からあります。育児休業を利用した人には、今は50代後半の職員もいます。事務職なので適用能力が高い人は速やかに戦力になっています。しかし、大分ブランクが開いてしまうので、復職プログラムを体系立て、スムーズに復職できる、子育てしながら働ける環境づくりをもう少し充実させていきたいと考えています。
- 当会は、全国の都道府県民共済(神奈川県は全国共済)という共済制度を行っている組合の連合会です。私どもにとってみれば、子供がたくさん増えていくことは、若い人の加入が増えるということにもなります。我々自身が働きやすい、子を産みやすい組織作りを目指していきたいと思えます。



》》曙ブレーキ工業株式会社

業 種:製造業

所 在 地:羽生市

従業員数:1,127 人

認 定 日:H25.6.24 認定



人事部部長 前上 亮子氏

- 平成 19 年に、1 回目のくるみんを取得しました。くるみんがあるかないかで、採用の時に女性が来るか来ないかが、大きく違ってきています。今回のくるみんも、継続的にやっているということで、リフレッシュしたつもりで申請してみました。
- 昨年には、厚生労働省の均等・両立推進企業表彰のファミリーフレンドリー企業部門で大臣優良賞を受賞しました。こういったアワードというのは、学生に非常に響いてくるものが多く、平成 17 年の大卒採用者が大卒 40～45 人、女性は 2, 3 人しかいなかったのが、平成 19 年から少しずつ増えてきて、今年の新入社員は 40 人中 10 人が女性と、25%位まで上がってきています。何もいわなくても女性が集まってくる会社ということになってきています。
- 当社では、家庭の事情で退職した人が退職後 5 年以内であれば同じ役職で戻れる制度を取り入れています。長期間離れると、戻ってきた時には組織も変わっていますし、やっていたことや部門がなくなっているということがあります。復職者も「今会社はどうなっているの」「今会社の組織はどういう風になっているの」等、やはり不安みたいです。復帰する人には、復帰前プログラムとして、1 月位は会社の新しい部分を人事で説明し、それから部門の方で説明して、3 ヶ月位たってから正社員として続けていけるか確認して、また同じ処遇で戻ってもらっています。
- くるみんのようなマークがついているということが安心して働ける、安全な会社だよ、という経営者の働く人たちに対するメッセージになります。



》》代田局長より

- 労働局としては就職支援もしており、「ブラック企業」が話題になる中、就職する人に「こういうふう頑張っている企業」「こういう活動をしている企業」を示す方法のひとつとして「くるみん」があると思っています。
- せっかく働き始めて、最初のうちは企業が持ち出しで教育し、これから頑張ってもらおうという時期に辞められてしまうことは企業にとって損失ですし、本人にとってもキャリアの中断になります。働き始めるだけでなく、安心して働き続けてもらえる、働きやすい環境整備が大事なことですね。

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>

(申請日順)

1. 全国生活協同組合連合会

(金融・保険業 さいたま市 従業員数 166 人)

職員ハンドブックによって制度周知を図り育児関連制度を利用しやすくしたほか、法を上回る多種多様な制度によって両立支援しやすい環境の整備をしている。育児関連制度以外の取組でも、ノー残業デーを実施しキャンペーンとして残業削減の川柳募集する、毎月各所属長に月間の所定外労働実績表を送信し業務分担の検証を行う、などの残業削減の取組や、月 1 日以上の年次有給休暇取得促進を目指すなど働きやすい環境作りに力を入れている。

【達成した目標】

- ① 男性の看護休暇取得者 4 名、その他育児・介護に関する各制度取得者合計 21 名を達成。
- ② 平成 24 年よりノー残業デーの実施、そのキャンペーンとして川柳募集、毎月各部署で業務分担を検証する等時間外労働の削減の取組を実施。
- ③ 平成 24 年度の職員一人当たり年休取得日数年 10. 8 を達成。
- 女性の育児休業取得率 100%

2. 曙ブレーキ工業株式会社

(製造業 羽生市 従業員数 1,127 人)

2 回目の認定。育休は子が 3 歳に達した後の年度末まで利用できるなど法を上回る多様な制度が整っている中、さらにリーフレットの配布や社内報、研修会で利用しやすい環境整備を実施。社内だけでなく地域の小学生向けに「社会科見学」を実施、埼玉県が開催する「WAKUWAKU 工場たんけん隊」にも参加している。

【達成した目標】

- ① 男性の育児休業取得者 1 名、女性の育児休業取得率 85. 7% (産休中は含まない) を達成。
- ② 介護関連制度の拡張、各種制度に関する情報の提供、社内報ニュースの活用、管理職以上への研修会などにより、多様な就業条件・環境を整備。
- ③ 社員の子ども・家族の参観日、地域の子どもの会社見学を実施。
- ④ ダイバーシティ及びワーク・ライフ・バランスの推進を企業方針とし、事業報告書、ホームページ等を通じて周知することにより、「多様な働き方」を実勢するための社内体制を強化。