



## 平成 26 年度第 1 回子育てサポート企業認定書交付式の概要

平成26年5月8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社を対象とした認定書交付式を開催いたしました！



左より、(株)コマーム 小松代表取締役、代田埼玉労働局長、シーケーエンジニアリング(株) 岡本常務取締役

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 コマーム	代表取締役 小松 君恵 氏
シーケーエンジニアリング株式会社	常務取締役 岡本 安弘 氏

代田雅彦埼玉労働局長より、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各社の工夫点の他、両立支援に対する考え方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。

## 》》 株式会社コマーム

業 種: サービス業(保育関係)

所 在 地: 川口市

従業員数: 116 人

認 定 日: H25.12.9 認定



代表取締役 小松 君恵 氏

- 子育て支援の会社を立ち上げた時から、女性・男性ともに幸せに働ける企業を目標としており、くるみんは次世代法が成立した時から取りたいと思っていました。  
しかし、女性社員ばかりの会社で男性の正社員がいなかったため、なかなか取得できませんでしたが、ようやく男性社員が増え、2人の男性の育児休業取得者が出たので、今回認定をいただきました。  
これを機に、女性はもちろん、男性についても、育休取得 100% 目指すとともに、男性にはまだ 20 代、30 代の若手社員が多いので、彼らがこれから子育てをしながら仕事をするということがプラスになるよう、周知していこうと思っております。
- 最近では、児童館などで男性職員の活躍の場が広がっており、女性に関しては、20 代～70 代の方が、登録や派遣など様々な形態で活躍しております。
- 育児休業中には、子育てや家事の他、地域とかかわることができ、その後、仕事をする上でプラスになる体験ができると考えています。育休後、新しいアイデアを出してくれるなど、会社のイノベーションにつながっています。  
逆に育児休業を取らないと、四角の箱の中でのプランになるなど視野が狭くなると考えており、イノベーションは難しいところですね。
- 「残業ゼロ、有給 100%、業績 120%」という標語を掲げ、有給がしっかりとれる仕組み・残業をしない仕組みづくりなどの、業務を効率的に進め業績をあげるという日々の取組みの結果、育休を長くとれる方向に向かうことができるのかな、ということを感じております。  
といっても、保育の仕事は効率化できないので、「業務すっきり、保育ゆったり」を合言葉に、日々のなかでさらに仕組みを工夫することで、育児休業が広まっていくことを期待しています。
- くるみんについては、名刺や新卒採用 HP に掲載していきたいです。



## 》》 シーケーエンジニアリング株式会社

業 種: サービス業(自動車部品設計)

所 在 地: さいたま市

従業員数: 約 660 人

認 定 日: H26.2.17 認定



- カルソニックカンセイ株式会社の子会社として、「会社の財産は人材だ。」という方針のもと、自動車部品の設計業務、実験業務等を中心に事業を展開しています。
- 従業員が生き生きと働ける職場になるように、「ワークライフバランス」や「ダイバーシティ」に取り組んでおり、ワークライフバランスを実現するべく、残業を減らすために一斉定時退社日を設置しております。  
常務取締役 岡本 安弘 氏  
男性社員の育児休業は、やっと2人取れただけですが、従業員の8割以上が男性社員で、かつその半分以上が20代、30代という若い会社である中、これから、さらに、彼らが積極的に育児休業を取れるように、働きかけていきたいと思ひます。
- 男性社員の育児休業取得者の2人目については、まだ休業中で1年間取得予定です。仕事もちろんですが、家庭あつての仕事、そういう価値観を持っていただいたら、育児休業を取得しやすくなるのではないかと、またさらに増えるのではないかと思ひます。
- 育児休業を終えて戻りたいと思つてもらえる会社になれるように、達成感を感じられる、やる気が出る、そんな会社を目指そう、と考えております。
- くるみんについては、名刺や封筒、新卒採用HPに掲載していきたいです。



## 》》 代田局長より



就職活動中の学生そしてその親御さんには、「大企業だから」「大企業なら派遣でもいい」というのではなく、志望する会社がどういう会社なのか、そこで頑張ろうと思える会社なのか、入社後の自分はどうなっているのかをしっかりと考えて、仕事や職場を選んでいただきたいと思っています。

その際に「ここなら長く働き続けられそうだな」と、このくるみんマークを1つの参考にしていただければと思います。

**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. 株式会社コマーム

(サービス業 川口市 従業員数 116 人)

#### 【会社概要】

マタernal研修の実施などの子育て支援のほか、スキルアップのための教育支援・積極的な女性登用に向けた雇用支援等、幅広くワークライフバランスに係る取り組みを推進している。また、埼玉県多様な働き方実践企業プラチナ認定を受賞している。

#### 【行動計画】

認定日 : H25.12.9 認定(1回目)

※行動計画第3期目について、今回初めての認定。平成 25 年 10 月に第4期行動計画を策定。

計画期間 : H2311.1~H25.10.31

#### 【達成した目標】

- ① 顧客向けサービス(ベビーシッターサービス等)の従業員への割引提供  
→平成 23 年 12 月に割引料金設定を策定し、社内報を配布し周知
  - ② 社内研究会、定期社内講座等へ出席する従業員の子供の保育  
→社内報で周知
  - ③ 従業員が子供との交流時間を確保できるイベント企画  
→新年会への家族参加の呼びかけ
  - ④ 長期休暇(育休・産休)をとった従業員への復帰支援講座の開催  
→社内研修の実施
  - ⑤ 妊娠、出産、及び就業条件についての相談窓口の設置  
→社長としゃべろう会の社内報での周知と開催  
従業員からの意見を「事務局への提案(イノベーションカード)」と命名
- ※ 育児休業等利用状況(男性 2 名、女性 100%)

## 2. シーケーエンジニアリング株式会社

(サービス業 さいたま市 従業員数 660 人)

### 【会社概要】

男性の育児休業制度利用促進のため、社内イントラネットで周知を図っており、従業員規模 660 人のうち、男性も女性も育児休業制度の利用実績が出ている。

さらに、3歳から小学校就学前の子を育てる労働者を対象に、短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、広く子育て支援に取り組んでいる。

### 【行動計画】

認定日 : H26.2.17 認定(1回目)

※行動計画第2期目について、今回初めての認定。平成 25 年 12 月に第3期行動計画を策定。

計画期間 : H23.4.1~H25.11.30

### 【達成した目標】

- ① 計画期間内の育児休業の取得状況(男性社員:1以上、女性社員:取得率 80%以上)  
→男性社員:2人、女性社員:100%
- ② 社内各部署単位毎に、残業削減に向けた具体的な取り組みを設定、全社の実施状況の進捗管理  
→毎週水曜日を定時退社日と設定。進捗管理実施  
部署単位毎に毎月の計画に基づき実績の進捗管理を実施
- ③ 有給休暇の取得日数:一人あたり平均 14 日以上  
→年間カレンダー設定時に有給促進日を提示