

## 平成 26 年度第 2 回子育てサポート企業認定書交付式

平成 26 年 7 月 31 日、埼玉労働局において、平成 26 年 4 月から 7 月に認定マーク「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！



左より、(株)OKI ソフトウェア 畑ヶ山常務取締役、阿部埼玉労働局長、ホシザキ北関東(株) 宮川取締役統括部長、(株)アドバンファシリティズ 有馬代表取締役社長

認定書交付式には、次の 3 社より代表の方にご参加いただきました。

株式会社 OKI ソフトウェア	常務取締役	畑ヶ山 浩幸 氏
ホシザキ北関東 株式会社	取締役統括部長	宮川 昌久 氏
株式会社 アドバンファシリティズ	代表取締役社長	有馬 徳家 氏

阿部充埼玉労働局長より、3 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に対する考え方などのお話を伺いました。

各社のお話の概要は、次ページでご紹介します。

## 》》 株式会社 OKI ソフトウェア

業 種:情報通信業

所 在 地:蕨市

従業員数:1,219 人

認 定 日:H26.7.1



常務取締役 畑ヶ山 浩幸 氏

- ソフトウェアの開発やシステムインテグレーションという仕事は長時間労働になりがちのため、そのような仕事をしていく上で、ワーク・ライフ・バランスの推進、特に女性の活躍促進と出産・育児のサポートをしていこうと進めてまいりました。
- 平成 25 年によろやく活動の成果が出て、男性の育児休業取得者第一号ができました。女性も男性も育児休業を取得しやすい雰囲気づくりによりいっそう励んでいきたいと思っております。こうして認定もいただき、今年度の良いスタートを切れましたので、社員がいきいきと働いていけるよう努力していきます。
- また、弊社の仕事は各プロジェクトの中で忙しい時期とそうでない時期の波があり、ある程度時間を調整して、ある時期は家庭を重視、ある時期は仕事を重視というように、強弱をつけることが大切だと思っております。家庭も重視できるという安心があれば、仕事に対する意欲や集中力もアップするのではないのでしょうか。
- 女性の管理職登用については、実績は部長クラスまでございます。出産しても復職する女性社員が大多数であり、必然的に女性の管理職が増えていったらいいなと考えております。



## 》》 ホシザキ北関東 株式会社

業 種:卸売・小売業

所 在 地:さいたま市

従業員数:約 455 人

認 定 日:H26.7.1

- グループ企業の一販売会社で、当初より男性ばかりの職場だったことから、女性の活用を最大任務としておりました。
- 現在女性の営業がない部署には「あと 4、5 年の間には女性の営業職も入ってくるよ」と宣言しており、そのためには早く帰れるといった仕事と家庭を両立できる職場環境を作っていかなければならず、現在対応しているところです。
- 配偶者の 1 か月検診のために育児休業を取得する社員も出ており、時代は変化してきていると感じているところです。ただ、男性の育児休業の取得を促進するには、給与面の問題、有給か無給かを考えていかなければならないとも思っており、もっと啓蒙を進めてまいります。
- 男性ばかりの職場でしたから、4 年ほど前までは女性の係長すらありませんでした。しかし、その後、採用において女性を 30%とする目標を立て、グループ企業全体で女性の採用拡大と管理職登用の促進に取り組んでおります。現在は、係長 2 人と課長 1 人がいて、引き続き女性の活用は進めていきたいと思っております。



取締役統括部長 宮川 昌久 氏



## 》》 株式会社 アドバンファシリテイズ

業 種: 飲食サービス業

所 在 地: 加須市

従業員数: 約 80 人

認 定 日: H26.7.10



代表取締役社長 有馬 徳家

- 株式会社アドバンテストの国内事業所の福利厚生の管理や食堂・売店の運営をしています。職務内容上女性が多く、働き続けやすい職場環境を作っていかなければならないと思っております。
- 様々な企業が仕事と家庭の両立支援の取組を進めていると思いますが、企業内でやって終わりというものではなく、取組を進めていることを外に発信していくことが必要だと思い、今回2回目の申請をいたしました。
- 出産後も復職して働き続けやすい環境を整えておりますが、管理職に就くには年数も必要ですので、女性の管理職はまだいない状況です。結婚・出産でやめてしまうということはなくなってきています。
- 有給休暇取得促進や残業時間削減を主な目標としていますが、人事担当者が他の部門や管理職の人に言ってもなかなか難しいところがありました。そこで、こういった取組をすることで、企業の生産性が上がる、個々人の能力アップになる、と言い回しを工夫してアピールをするようにしており、今後も続けていきたいと思っております。



## 》》 阿部局長より



男性は育児休業を取得することで、育児が大変であることを理解できるとともに、育児は段取り良くやっついていかないと子どもは待ってくれないことから時間管理能力を身に着けることもできる、そんなお話をよく聞きます。

仕事に復帰してからも仕事を効率よくこなせるようになるなど、仕事上にも良いメリットもあり、そういう意味でも男性の育児休業取得者が増えていったらいいなと思っています。

育児休業中は社会保険料が免除になりますし、育児休業給付も67%とフルに近い賃金も保障されるようになりましたので、今までの経験を生かして働き続けられるよう、お手伝いいただけましたら幸いです。

**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 OKIソフトウェア (情報通信業 蕨市 従業員数 1,219 人)

#### 【概要】

行動計画第4期目について、今回初めての認定。平成 26 年 4 月 1 日に第 5 期目行動計画を策定。

両立支援制度の一環として、年次有給休暇とは別に5日、さらに前年度の有休切り捨て分とを合算して最大 50 日間の休みを、子の学校行事や看護、家族の介護等のために取得できる「目的別休暇制度」として設置している。

#### 【達成した目標】

※認定日:H26.7.1

計画期間:H24.4.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

- ① 仕事と家庭の両立に対する理解を深める  
→・自社ホームページ内や全社員を対象にしたコンプライアンス研修で両立支援関連制度を周知
- ② 出産・育児をする社員へのサポート体制を強化する  
→・出産・育児を控えた社員が経験者に相談できる仕組みの拡充(ワーキングマザー相談員の設置)  
・出産育児を控えた部下を持つ上司が、両立支援関連制度を理解し、部下をサポートできる仕組みの拡充  
・復職面談支援など、育児休職中のスキルアップのサポート
- ③ 育児中の社員のニーズに沿った勤務制度への見直し  
→・従業員アンケートで、現行制度の満足度や要望等を調査し、新制度の導入等を検討

## 2. ホシザキ北関東 株式会社

(卸売・小売業 さいたま市 従業員数 455 人)

### 【概要】

行動計画第3期目について、今回初めての認定。平成26年3月27日に第4期目行動計画を策定。

有給休暇取得促進のために、国が提唱している「ポジティブオフ運動」に賛同し、社内周知を徹底している。さらに、有給休暇の取得促進施策として、「〇%達成するには〇月〇日までに全員が〇日取得が必要」「有給取得率が悪いのは事業部責任者となります。有給取得を促してください。」と明確に断言・提示することで取得しやすい雰囲気づくりに努めている。

### 【達成した目標】

※認定日:H26.7.1

計画期間:H23.4.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性100%)

- ① 期間内に育児休業取得率 男性社員:1名以上取得 / 女性社員:70%以上を維持  
→男性1名、女性100%
- ② 年次有給休暇取得率50%以上  
→取得率51.1%
- ③ 所定外労働削減のための措置の実施  
→毎週水曜日をノー残業デーとし、全社員に啓蒙メールを発信

### 3. 株式会社 アドバンファシリティズ (飲食サービス業 加須市 従業員数 80 人)

#### 【概要】

行動計画第 2 期目について、今回 2 回目(※)の認定。平成 26 年 4 月 1 日に第 3 期目行動計画を策定。

男性の育児参加に関しては、子どもが 7 歳に至るまでの行事や出来事、会社の制度等を記入した一覧表に、対象の男性社員に「実際に行おうとすること」を記入してもらい「育児参加計画書」を提出してもらいなど、男性の仕事と家庭の両立を積極的に推進している。

※第 1 回目認定日:H23.6.20

#### 【達成した目標】

※認定日:H26.7.10

計画期間:H23.6.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

- ① 学生のインターンシップの受け入れ
  - ・受け入れ体制の確立と実施
  - ・取組内容の社員への周知
- ② 看護休暇制度の拡充
  - ・対象にパートタイム労働者を追加することによる制度の拡充と社員への周知
- ③ 時間外労働時間の削減
  - ・現状を所属・社員区分ごとに把握
  - ・部課長会での実績報告と改善指導
- ④ 年次有給休暇の取得率の増加
  - ・現状を所属・社員区分ごとに把握
  - ・部課長会での実績報告と改善指導
- ⑤ 男性従業員への育児支援
  - ・育児情報や会社制度についてイントラネット等での周知
  - ・育休取得に係るアンケートや面談の実施とそれに基づくフォローの実施