

平成 26 年度第 3 回子育てサポート企業認定書交付式

平成 26 年 10 月 2 日、埼玉労働局において、平成 26 年 6 月から 9 月に新たに認定マーク「くるみん」を取得した 4 社のうち、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)ウイズネット
高橋取締役副社長
埼玉労働局
阿部局長
ブリヂストンフローテック(株)
高野代表取締役社長



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 ウイズネット

取締役副社長 高橋 利憲 氏

人事部人事係長 鵜野 伸彦 氏

ブリヂストンフローテック 株式会社

代表取締役社長 高野 伸和 氏

人事総務課長 高世 智 氏

阿部充埼玉労働局長より、2 社の代表の方々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 ウイズネット

業 種:総合福祉業

所 在 地:さいたま市

従業員数:4,091 人

認 定 日:H26.6.18



- 当社では昨年によやく男性が1人育休を取得しました。一歩進むまでが大変でしたが、私自身子育て真最中でもあり、こういう仕事と家庭の両立支援の取組みで認定を受けることができたのは光栄だと思います。
- 子育て中だと急にお休みを取るときもあります。介護保険法では、**取締役副社長 高橋 利憲** 介護保険施設に入居する高齢者に対する職員の数が決まっており、必要な体制の確保のため、いかにして雇用の安定化と流動性を高めていくのか、現在の課題となっております。
- 我々は一企業なので、点での活動しかできていないと実感しています。ですが、うまくつなげて面にしていく必要があるわけです。具体的には、他社の保育施設を当社が運営し、両社で働く人の他、地域の子どもも預かる仕組みを作ることを考えています。
- 一方、まだ働いて社会に貢献したいと考えている元気な高齢者もたくさんいらっしゃる。そういう方に、働く場として介護や子育てサポートに参加していただけるよう考えていきたいと思っています。



》》 ブリヂストーンフローテック 株式会社

業 種:製造業
所 在 地:加須市
従業員数:約 525 人
認 定 日:H26.7.29



代表取締役社長 高野 伸和

- ブリヂストーン本社では、CSR22 の課題のうちの「多様性の尊重」として、女性の採用・管理職への登用を推進しています。当社は株式会社ブリヂストンの 100%の子会社なので、基本的には親会社の方針に従って取り組んでおります。また、作業現場ではゴム製品は重いというイメージがありますがグループ全体で軽量化の取組を進め、女性も活躍できる場所を増やしています。
- 当社は、子会社が中国やアメリカにあるのですが、中国では「今日は僕が食事の当番だから早く帰らないと」という会話が当たり前なくらい男性と女性が同等ですし、アメリカでも「仕事を男性と女性で区別してはだめだ」とよく言われました。そういう意味で、日本は遅れています。時間はかかるかもしれませんが、子供は女性が育てるものだという意識を変えていかないとはいけません。
- 当社では育児をしながら働いている方も多数おり、正社員、契約社員やパートタイマーなど雇用形態も様々ですが、共働きの家庭が多いですね。そのような中、朝はお父さんが送って行って、帰りはお母さんが迎えに行く、という話をよく耳にします。



》》 阿部局長より



少子化を止めるためにはまず結婚なのですが、フリーターではなかなか所帯を持つことは難しく、やはり正社員として働くこと、さらには男性だけでなく女性も働くことが大切になってきます。そのためには、仕事と子育てを両立できる制度を全会社ぐるみでひいては社会全体で作っていかねばなりません。

働きやすい会社が地方で増え、雇用が生まれ、仕事と家庭が両立できる、そんな循環が生まれることを期待しています。

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(10月2日交付式参加)

(認定順)

1. 株式会社 ウイズネット

(総合福祉事業 さいたま市 従業員数 4,091 人)

【概要】

行動計画第2期目について、今回初めての認定。平成25年4月に第3期行動計画を策定。

介護は人と人で成り立つ仕事でもあり、介護事業は人材が不足していることもあり、介護に携わる人材を大切に育てるため、仕事と子育ての両立支援に幅広く取り組んでいる。

【達成した目標】

※認定日:H26.6.18

計画期間:H20.4.1~H25.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性100%)

- ① 妊娠をきっかけとした女性社員の退職を減らし、継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組む。
 - ・イントラネットでの育介規定の開示と相談窓口の設置
 - ・短時間勤務制度の運用
 - ・始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
 - ・社内託児室の利用促進
- ② 男性社員が仕事と子育てを両立し、働きやすい環境を作る。
 - イン트라ネットで育休や育休給付などの制度の周知
- ③ 全従業員の残業時間を把握し、残業時間削減を図る。
 - ノー残業デーの設置や残業削減のポスター作成と周知
- ④ 年次有給取得促進のための措置を検討する。
 - 管理者会議や入社時研修において、有給の積極的利用を奨励
- ⑤ インターンシップを推進する。
 - インターンシップ実施計画に基づく、大学生の受け入れ案内の送付

2. ブリヂストーンフローテック 株式会社 (製造業 加須市 従業員数 525 人)

【概要】

行動計画第 1 期目について、今回初めての認定。平成 26 年 1 月に第 2 期目行動計画を策定。

前年度の未消化分の年次有給休暇を、半日単位で育児休業あるいはファミリーサポート休暇に振替えることができるように「保存年次有給休暇」制度を拡充するなど、働き続けやすい環境作りに努めている。

【達成した目標】

※認定日:H26.7.29

計画期間:H24.1.1~H25.12.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 133%)

- ① 出産・育児制度のPR、啓蒙活動の実施と、新たな制度拡充を行いながら、計画期間内の育児休職の取得状況の以下の水準となるように目指す。
 - *男性従業員…1人以上の取得
 - *女性従業員…取得率 70%以上→ ・「育児・介護ガイドブック」の配布
 - ・育児休職対象期間の拡充
 - ・前年度未消化の年次有給休暇を育児等のために利用できるよう制度拡張など柔軟な働き方ができる労働条件の整備
- ② 年休取得日数を従業員 1 人平均 8 日/年以上を目指す
 - ・個別指定年休による有給休暇取得促進
 - ・会社一斉指定年休やバースデー年休による取得率向上
 - ・平成 25 年は 1 人平均 9 日/年の実績
- ③ 地域社会において、児童・青少年の育成に資する活動を実施・支援する。
 - ・地域住民・従業員家族の児童・青少年の育成に資する催し物として秋祭りの継続開催
 - ・地域の高校生を対象としたインターンシップ等の就業体験の機会提供
 - ・工場周辺の清掃活動等の従業員参画型の社会貢献活動への支援