

埼玉県内の

男女均等・両立支援 先進企業をご紹介します!



埼玉労働局雇用均等室

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
TEL : 048-600-6210 FAX : 048-600-6230

1 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業を毎年表彰しています。

厚生労働大臣 最優良賞

均等推進企業部門

厚生労働大臣
優良賞

都道府県労働局長
優良賞

都道府県労働局長
奨励賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣
優良賞

都道府県労働局長
優良賞

都道府県労働局長
奨励賞

平成25年度 受賞企業のご紹介

平成25年度 均等推進企業部門 労働局長優良賞

三州製菓株式会社（春日部市、220人、米菓製造業） （2013 くるみん認定、5 頁参照）

- 取組背景：元々パート女性が多く、これまで会社が伸びてきたのは女性の力が大きいとの認識から女性の活躍促進に取り組んできました。
- 取組内容：女性営業社員が営業活動を行う際には、円滑に業務が遂行できるように先輩社員が同行しバックアップするなどの対応を行っています。また、当社独自の「一人三役」（社員が他の社員の担当業務もこなせるようにする仕組み）により育児・介護休業が取りやすい職場環境になりました。
- 成果：取組の結果、女性の営業職や課長クラスの女性が増えるなどの成果が出つつあります。

平成25年度 均等推進企業部門 労働局長優良賞

株式会社武蔵野銀行（さいたま市、3040人、金融業、保険業） （2010 くるみん認定、10 頁参照）

- 取組内容：行内では、女性が能力を発揮し活躍できる職場を目指し、女性の就業継続できる職場環境や経験を活かした働き方のニーズなどをアンケートで吸い上げ、環境整備に活かしてきました。採用面では学生向け「行員との座談会」に女性行員を含め、女性の総合職応募に繋がりたいと考えています。また、従来配置が少なかった女性の外訪営業担当を増やすという目標の下、女性外訪営業担当者を育成する意欲のある支店長の下に配置したり、管理職や経営職になるために必要な能力をつけるため、「女性リーダー研修」等を実施したりしています。
- 成果：取組の結果、女性の営業や係長クラス以上の女性が増えています。

津田工業株式会社 (滑川町、220人、製造業(プラスチック成型品への表面処理加工))
(2009、2013 くるみん認定、6 頁参照)

- 制度：育休は特別な事情がなくても 1 歳 6 ヶ月までとするとともに、育児短時間勤務制度等育児関連の制度は子が小学校 4 年に達するまでと、法を上回る制度としています。また、介護休業、介護のための短時間勤務制度は通算 120 日まで取得できます。
- 社内環境整備：子が生まれる父親に育休等の取得を呼びかけたり、社内報などで周知をすることにより、男性も育休がしやすい環境整備を図っています。また、休業中や休業後の職場復帰を支援する取組や、子育てをしている労働者が相談できる「子育てアドバイザー」、制度利用者のニーズを汲み取る「社内モニター」を活用し、仕事と家庭の両立を支援しています。

これまでの受賞企業のご紹介

(50音順)

曙ブレーキ工業 株式会社	H24FF大臣優良賞、H20FF優良賞、H17均等優良賞(4頁参照)
株式会社 イビス	H17均等奨励賞
協和界面科学 株式会社	H24FF優良賞(5頁参照)
生活協同組合コープみらい	H11均等室長賞(9頁参照)
株式会社 埼玉りそな銀行	H20FF優良賞、H19均等優良賞(10頁参照)
新日本無線 株式会社	H14FF局長賞
西武鉄道 株式会社	H24FF優良賞(8頁参照)
株式会社 太陽商工	H15均等優良賞
花菱縫製 株式会社	H12FF局長賞
株式会社 ベルーナ	H25均等優良賞
ボッシュ 株式会社	H20FF大臣優良賞、H16FF局長賞(6頁参照)
株式会社 八木橋	H19均等優良賞、H13FF局長賞

各企業の取組内容の詳細はこちら→<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

[均等]…均等推進企業部門

[FF]…ファミリー・フレンドリー企業部門



2 子育てサポート企業（くるみん認定企業）

少子化が急速に進行する中、働く人が仕事も家庭生活も両方を大事にできる雇用環境の整備が進められています。

次世代育成支援対策推進法では、仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスを進めるため「行動計画」を立てて実施し、一定の要件を満たした企業は、「**子育てサポート企業**」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた企業のみが「くるみんマーク」を使用できるのです。

つまり、「くるみん」がいる企業は、**働く人が子育てしながら働き続けることができる取り組みを進めている企業**といえます。

企業名索引

(50音順・業種別に掲載しています。)

1	医療法人 愛應会 …… 11頁
2	曙ブレーキ工業 株式会社 …… 4頁
3	曙ブレーキ岩槻製造 株式会社 …… 4頁
4	株式会社 朝日ラバー …… 4頁
5	株式会社 アドバンファシリティズ …… 13頁
6	株式会社 アルファプラス …… 7頁
7	社会福祉法人 杏樹会 …… 11頁
8	AGS 株式会社 …… 7頁
9	株式会社 カインズ …… 9頁
10	協和界面科学 株式会社 …… 5頁
11	株式会社 クリタエイムデリカ …… 5頁
12	生活協同組合連合会コープネット事業連合 …… 9頁
13	生活協同組合コープみらい …… 9頁
14	埼玉縣信用金庫 …… 10頁
15	株式会社 埼玉りそな銀行 …… 10頁
16	医療法人 狭山中央病院 …… 12頁
17	医療法人 三愛会 <small>埼玉みさと総合 リハビリテーション病院</small> …… 12頁
18	サンケン電気 株式会社 …… 5頁
19	三州製菓 株式会社 …… 5頁
20	西武鉄道 株式会社 …… 8頁

21	全国生活協同組合連合会 …… 10頁
22	株式会社 中央住宅(ポラスグループ) …… 11頁
23	津田工業 株式会社 …… 6頁
24	T&D情報システム 株式会社 …… 8頁
25	社会福祉法人 殿山福祉会 …… 12頁
26	株式会社 日本アポック …… 9頁
27	日本郵政共済組合 …… 13頁
28	医療法人社団 白桜会 新しらおか病院 …… 12頁
29	ハスクバーナ・ゼノア 株式会社 …… 6頁
30	株式会社 ファニーワーク …… 13頁
31	ボッシュ 株式会社 …… 6頁
32	ホンダ開発 株式会社 …… 13頁
33	株式会社 本田技術研究所 …… 6頁
34	株式会社 武蔵野 …… 7頁
35	株式会社 武蔵野銀行 …… 10頁
36	独立行政法人 理化学研究所 …… 11頁
37	リズム時計工業 株式会社 …… 7頁

製造業

くるみんの認定申請が開始されたのは、平成19年4月です。現在の認定企業は、全国で1,673社（平成25年9月末）になりました。

平成19年には4社だった県内の認定企業も、着実に増え、現在は38社（平成25年9月末）が認定を受けています。一回認定を受けた後、さらに取組みを進め、複数回取得した企業もあります。

それでは、埼玉県内に本社がある認定企業をご紹介します！

（業種別、50音順）

曙ブレーキ工業株式会社

（羽生市 1,057人）



ファミリー・フレンドリー企業部門

平成24年度大臣優良賞・平成20年度局長優良賞、均等推進企業表彰平成17年度局長優良賞受賞



- 取組：社員が誰でも働きやすい環境を整備することを目標と掲げ、利用者の声を反映し、育児・介護等を理由とした退職者の再雇用制度、育休の3歳11ヶ月までの延長、育児支援サービスなどの制度化へ繋がった。
- 男性の育休取得促進：子育て中の父親が参加できる講座（父親の子育てやワークライフバランスを応援する講座、家庭教育や親子のコミュニケーションのセミナーなど）を開催して、男性の育児への参加意識を高めた。男性が育休を取ることで家庭内でのコミュニケーションが円滑になり、その経験が今後の仕事に活かせることに繋がっている。
- メリット：認定を受けたことで、働く人に優しい会社ということアピールでき優秀な人材の確保に繋がっている。

曙ブレーキ岩槻製造株式会社

（さいたま市 980人）



- 背景：近年、子育てしながら働く共働き世帯が増えており、会社としても支援の取組が必要であると考えた。
- 取組：育休規定を見直すと共に、規定・制度の内容等の理解・再認識に向けた社内PR活動の展開を強化した。また、地域の小中学生を対象とした工場見学の積極的な受け入れや、従業員の子どもが保護者の働いているところを実際にみることが出来る「家族参観日」を実施した。
- 男性の育休取得促進：子が生まれた後の子育てに不安を感じる妻と話し合い退職を決意した男性労働者に対し、本人のキャリア継続・生活の安定を考え、制度を使ってしっかり休むことを勧めた結果、育休を取得し、現在も継続勤務している。

株式会社 朝日ラバー

（さいたま市 271人）



- 取組の背景：当社では特に結婚・出産後も就業を続ける従業員が多くなってきたことから、子育ての両立支援制度を充実させてきました。
- 取組内容：法定の制度は基より、従業員の意見を聞き、子の看護休暇で半日単位の取得を認め、使い勝手のよい制度を整備しています。また、ワークライフバランスの観点から、有給休暇の半日単位取得を可能にしています。工場勤務であることから現場のシフト管理に影響を与えにくく、制度を利用できるように、所属長とも意見交換して制度の制定と運営を進めています。
- くるみん：特に大きな反響などはありませんが、福島県に工場のある企業として、雇用と地域貢献を果たしていく上で、企業の姿勢をPRできると考えています。

協和界面科学株式会社

(新座市 約60人)



ファミリー・フレンドリー企業部門
平成24年度局長優良賞受賞



●背景：企業が子育てしながら働く人を応援し出産を後押しすることは社会貢献となり、企業にとっても経験・技術を持つ社員やパートが働き続けることはメリットがあると考えられる。

●取組：育休等の制度を気兼ねなく利用できるような社内の雰囲気作りが不可欠と考え、育休等に関する制度、福利厚生制度をまとめた簡単な資料を作成し従業員に説明し周知に努めた。現在育休取得率と取得後の職場復帰率は共に100%である。復帰時は短時間勤務を利用している。

●男性の育休取得促進：2年に亘る職場風土改革の取組として制度の整備、制度の周知徹底を図った結果、育休への理解が社内に浸透し、自発的な育休の申し出につながった。

株式会社 クリタエイムデリカ

(越谷市 約230人)



●背景：少子・高齢化が急速に進む中で、従業員の仕事と育児・介護との両立が大きな課題であり、男女従業員とも育児・介護休業を取得し易く、また、就業しつつ子どもの養育や家族の介護に取り組み易い職場環境を整える必要があった。

●取組：従業員の育児介護相談窓口の設置、安心して育休を取得し、復帰後に子育てしながら働ける社内保育園の設置などの取組を実施。

●メリット：子育て支援に積極的な企業ということで、新卒採用の女性の応募が多くなった。

サンケン電気株式会社

(新座市 約1,330人)



均等推進企業部門
平成25年度局長優良賞受賞



●男性の育休取得：制度を利用しやすい職場風土づくりに努めており、2008年以降5名が取得している。

●認定後の取組継続：認定取得後の行動計画の策定にあたって、「男性社員の育児参加」を重点項目として継続している。社内ホームページ等を通じて「子育て」に関連する会社規定、制度を周知するなど、社員が利用しやすい環境作り、啓発活動を続けている。年次有給休暇制度の法改正と“ワークライフバランス”を勘案し、「サポート休暇制度」を新設。2年前の未消化年休（本来は消滅する年休）を最大30日まで積立てて、育児・介護、子の看護、傷病休業、不妊治療、ボランティアなどの目的に活用できるものとした。さらに、通院目的で1時間単位の時間休も取得可能としている。

三州製菓株式会社

(春日部市 220人)



均等推進企業部門
平成25年度局長優良賞受賞



●背景：従業員220名中女性が7割強と女性が多く働いている。育児や介護などで、せっかく積み上げたキャリアが途切れないように、女性従業員が長く勤められるような職場環境づくりをしたいと取組を始めた。

●取組：家庭の時間も大切にとノー残業デーを実施。学校行事等に利用しやすいように半日有給休暇制度を導入。また、従業員の声を反映し、育休を3日有給取得可や子の看護休暇・所定外労働の免除・育児短時間勤務を改定した。その結果2名の男性従業員が育休を取得した。当社独自の一人三役は従業員のスキルアップとコミュニケーションの向上につながり、担当者以外にも複数の人が仕事ができるので、有給休暇や育児・介護休業を取得しやすい職場環境になった。今後も従業員のニーズにあった利用しやすい制度づくりを目指していきたいと考えています。

津田工業株式会社

(滑川町 212人)



ファミリー・フレンドリー企業部門
平成25年度局長奨励賞受賞



●背景：会社の理念の中にある「仕事を通して社会に貢献する」「社員の夢の実現」のために企業として何が出来るか、また仕事と家庭生活における幸せを考えた場合、次世代育成支援の取組を積極的に推進する必要があると考えた。

●取組：「両立指標」の指標項目を活用して、制度の改善点を検討し、数回にわたって見直し改善を図った。経営計画(総務目標)に掲げ、全従業員に必ず達成する旨を決意表明した。

●工夫点：①担当者自身に加重をかけ、後戻りできない状態を作る②しっかりとした目標を立てて公表する③社のトップ・役員等の理解を得る④従業員からの情報収集を怠ることなく、一般社員の立場で検討する⑤あらゆる機会を通して社内外へのPRに努める。

ハスクバーナ・ゼノア株式会社

(川越市 406人)



●取組：行動計画に男女の育休取得目標を掲げ、育児に関する規定・制度の周知のために定期的な説明会や社内イントラ上の情報提供を行った。また、ワークライフバランス施策として、定時退社日の設定、リフレッシュ休暇等特別休暇の確実な取得のための取組を労働組合と一体となって行った。

●男性の育休取得促進：当初は女性に対するサポートという雰囲気だったが、徐々に男性の意識転換を促し、男性の育休取得者が誕生した。その後も男性の積極的な育児参加につながっている。

●メリット：子育て支援に積極的な企業というイメージが地域に浸透。名刺への「くろみんマーク」掲載等も相乗じて従業員の意識と誇りが定着した。

ボッシュ株式会社

(東松山市 約5,640人)



ファミリー・フレンドリー企業部門平成20年度
大臣優良賞、平成16年度局長優良賞受賞



●背景：今後、労働力不足が懸念されるなかで、会社が継続的に発展するためには、全ての社員にその能力を十分に発揮してもらう必要がある。そのためには、社員が働きやすい環境の整備、制度の充実と活用が必要と考えた。

●取組：従業員の意見を反映させた目標の作成・達成のため労働組合と共に委員会を設置し、定期的な意見集約を行った。法を上回る制度整備、関連休暇の一部有給化、「子育てマップ」による各制度及び手続の周知などを実施した。

●男性の育休取得促進：男性も育休取得できることを知らないことや取得に対する抵抗があることも事実ととらえ、意識改革が広がることを期待し、男女の育休経験者と座談会を開催し、その内容を社内報に掲載した。

株式会社 本田技術研究所

(和光市 約14,000人)



●背景：多様性尊重の観点から、従業員一人ひとりが生き生きと高い目標に取り組めるよう、より一層働きやすい環境の実現を目指した取組を行っている。

●取組：時間外勤務の免除／制限や短時間勤務制度の導入、定時退社日の設定等、働き方の選択肢の充実を図っている。また、従業員の育児相談窓口を各事業所に設置し、制度内容を社内報やポスター、社内イントラネット等に掲載し周知している。結果として、産休取得者の100%が育休を利用し、育休からの復職後も約半数の方が短時間勤務制度を利用している。

●男性の育休取得促進：取組の成果もあり、男性の育休取得者も延べ19名（平均取得期間：4.6ヶ月）となっており、今後も男性の育休取得を積極的に推進していく。

株式会社 武蔵野

(朝霞市 約6,200人)



●工夫点：社員の声を制度改定に反映させた点。出産経験のある社員からヒアリングを行い現状把握から始め、要望を制度に反映できるよう議論を重ねた。結果、出産祝金や家族手当の改定につながり、社員の満足度はかなり高くなった。

●男性の育休取得促進：環境整備と意識改革を行った。意識改革では、「男性は取得できない?」「女性が取得するもの」との考えを、男性も取得できると担当者自ら休業を取得し周知した。男女ともにさらなる取得しやすさにも繋がった。

●メリット：くるみんマークを新卒採用の就職サイトにつけた。働きやすい職場環境があるということもアピールできるようになったので、応募人数も劇的に増え、優秀な人材を確保しやすくなった。

リズム時計工業株式会社

(さいたま市 536人)



●男性の育休取得：第1号の男性育休取得者が誕生し、それを見た同僚がすぐに第2号となった。その後第3号も2ヶ月間取得した。取得者からは「休業してでも親が面倒を見て、子どもを増やしていくべき」との話があった。男性の育休の周知や、休業しやすい環境作りに引き続き取り組んでいる。

●取組：妊娠中・出産後の健康管理から育休復帰後までの諸制度をまとめたマニュアルを作成し、社員全員に対する説明会を開催した。制度の利用のためには、社員全員への情報提供が特に重要であるとの考えからである。また、「リズム・カムバック制度」(再雇用制度)を創設し、出産や子育てによる退職者が再び働くことができる環境を整えた。

情報通信業

株式会社 アルファプラス

(越谷市 32人)



●背景：従業員の平均年齢が比較的若く、出産・育児に直面する年代の従業員が増えてきたため、そのニーズに応えられるような環境整備が必要となった。

●取組：両立支援制度について、妊娠から出産、育児、介護関連の具体的な利用方法などをまとめた「仕事と家庭の両立支援ブック」を作成し全社員に配布。制度を利用しやすいように周知を行った。また、短時間勤務制度を法定を上回る小学3年終了時まで延長した。

●認定を受けたことで社内外に「ワークライフバランスを応援しますよ」というメッセージを伝えることができた。

従業員同士が協力し合う職場風土が定着しつつある。

AGS株式会社

(さいたま市 約700人)



●背景：企業理念「一人ひとりがスペシャリストとして誇りと責任を持って、いきいきと行動します」に基づき、ワークライフバランスの充実を図り、社員がいきいきと活躍できる職場づくりに取り組んだ。

●取組：夏季・冬季における1～2週間程度の連続休暇の取得推進や、毎週水曜の全社一斉退社日の周知徹底など、メリハリのある働き方を意識して日々の業務に取り組むことで、仕事の効率化を習慣づけた。また、週2日程度の在宅勤務を導入するなど、育児・介護との両立支援制度の充実を図った。

出産を機に退職する女性社員は少なくなり、短時間勤務制度を利用し、復職している。今後もワークライフバランスの充実に向け、積極的に取り組んでいく。

運輸業

T & D情報システム株式会社

(さいたま市 約400人)



●取組：労働組合と作業部会等で継続的な意見交換などを行い、行動計画の目標には、法改正による対応のみではなく組合からの要求事項なども盛り込んで、職場環境の更なる向上にむけ取り組んでいる。

●育休取得及び育休後の環境：フレックスタイム制や5連続休暇取得の奨励などすでに福利厚生制度が比較的充実しており、女性の育休は取得しやすい環境にある。男性の育休取得についても、育休開始から最初の2週間が有給であり、男性も育休を取得しやすい環境にある。また、短時間勤務制度の導入により、育休復帰後も働きやすい環境になっている。

西武鉄道株式会社

(所沢市 約4,000人)



ファミリー・フレンドリー企業部門
平成24年度局長優良賞受賞

●取組：「でかける人を、ほほえむ人へ。」のグループビジョンを実現するために、従業員自身が幸せな毎日をご過ごせるよう、育児支援制度の拡充・浸透を図ってきたことにより、女性の育児を理由とした離職者がほとんどいなくなった。また一般事業主行動計画を達成し、くるみんの認定を受けることができた。従業員へ制度内容もかなり浸透し、制度利用者が増加している。今後は制度利用者を受け入れる職場の理解を深め、働きながら子育てする従業員そして一緒に働く従業員の職場環境を整備し、父親社員が積極的に育児参加できるように支援を行い、ワークライフバランスの実現に向けて積極的に取り組んでいく。

くるみん取得企業が満たした要件って？

くるみんマークの認定基準は次のとおりです。

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を行っていること
- 5 計画期間において、**男性従業員のうち育児休業等を取得したものが1人以上いること**
※ 常時雇用する従業員が300人以下の企業には一定の緩和要件あり
- 6 計画期間において、**女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること**
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

小売業

株式会社 カインズ

(本庄市 約7,500人)



●背景：プロジェクト発足当時、女性社員の離職理由の上位は「結婚」「出産・育児」だった。この問題をクリアにすることが、女性社員が安心して長く働き続ける環境につながると考え、女性のワークライフバランスを中心に制度の見直しを図った。

●取組：社内報への掲載や討論会などを行い、ワークライフバランスについての理解と周知を図った。その中で平成24年にはワークライフバランスについての制度内容をまとめた「ワークライフ支援ガイドブック」を制作し、全社員に配布した。これにより、女性の離職率は大幅に改善している。

現在は、女性に限らず男性が「育児休暇」を取得しやすい環境と制度作りを進めている。今後も更に社員が仕事と家庭を両立できる環境を整えていく予定です。

生活協同組合連合会
コープネット事業連合

(さいたま市 約1,300人)



●背景：少子・高齢化が進む中で、安定した労働力を確保するためにも、育児や介護などと仕事が両立でき、長く働き続けられる職場づくりは必須の課題と認識している。

●取組：家事・育児・介護、地域活動など男女ともに分担できるよう、男性の育児参加の促進、その前提として残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んだ。子育て中の職員だけでなく、全ての職員に重要な課題と位置づけて、職場風土の改善課題として継続して取り組んでいる。

●メリット：認定マークを職員向け発行物へ掲載した。新卒採用者向けパンフレットでも紹介し、学生の企業選択条件の1つとして、優秀な人材確保に効果を発揮している。

生活協同組合コープみらい

(さいたま市 約14,300人)



均等推進企業表彰

平成11年度室長賞受賞



●背景：職員がいきいきと活動していくために、これまでの仕事のやり方や働き方を見直し、一人ひとり労働条件や生活環境が異なる職員に、個別に対応できる「両立支援のための目標」に取り組むことで、男女がともに働きやすい組織づくりを目指している。

●男性の育休の促進のために制度をまとめたしおりの配布や、部内ニュースで取得事例の紹介を行っている。またワークライフバランスの促進を目指し、残業削減や有休取得促進の取組を行っている。

●恒例になった「子ども参観日」は例年多くの子どもたちが参加し、親の仕事と一緒に体験し、相互の理解を深めている。

株式会社 日本アポック

(川崎市 344人)



●背景：多くの女性が活躍している職場であり、妊娠出産・育児に直面する年齢層の構成比が高く、かつ、出産後も仕事を続けることに意欲がある方が多い為、そのニーズに応えられる環境を整える必要があった。

●取組：法定基準を上回る産前休業日数の付与(出産予定日以前8週間について取得が可能)、小学校3年生までの子を養育する従業員に対する勤務時間短縮制度(該当者は、7・6・5時間のいずれかの勤務時間を選択することが可能)、保育時間に合わせた始業・終業時間に可能な限り対応している。

●メッセージ：妊娠出産・育児を理由にしての離職率が少なく、育休後の勤務時間短縮制度を活用し、多様な働き方が出来る職場風土が定着している。

金融業

埼玉縣信用金庫

(熊谷市 1,888人)



- 背景：取組はES・CS充実の観点からも欠かすことのできないもの。従業員は地元で長く安定して働きたいという志向が強く、仕事と子育ての両立できる職場整備は人材確保の点においても必要不可欠。最近では、学生の就職先の選定基準にワークライフバランスを重視する傾向もあり、優秀な人材の獲得、人材の確保に当たって不可欠な施策である。
- 取組：ノー残業デーの周知徹底による所定外労働の削減に特に力を入れ取り組み、営業店の評価項目にも盛り込んだ。
- メリット：多様な働き方を支援するとともに、効率よく、かつ従業員全員が協力して仕事を進めていく体制を作り、メリハリのある仕事をするにより、結果として、プライベートの充実と質の高い仕事をするができるようになる。

株式会社 埼玉りそな銀行

(さいたま市 約6,700人)



- ファミリー・フレンドリー企業部門
平成20年度局長優良賞、
均等推進企業部門
平成19年度局長優良賞受賞

- 背景：男女・年齢・職種にかかわらず実力本位で多様な人材が活躍でき、従業員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる環境作りが重要と考えている。そこで、中期経営計画の中で、「ダイバーシティ・マネジメントの促進」と明記し、社内外に両立支援への取組を周知し、計画的に取り組んでいる。
- 取組：育児制度の充実や社内保育園の設置など様々な育児支援のための環境整備への積極的な取組、及びこれら各種制度の社内の理解浸透(社内報、社内LAN等)に努めた。その結果、制度利用者は着実に増加し、結婚・出産を理由とした退職者も減少している。女性の活躍支援はもちろん、父親も子育てできる働き方を実現していきたい。

全国生活協同組合連合会

(さいたま市 165人)



- 取組の背景：職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮するためには、仕事と家庭生活の両立が図れ、働きがいのある職場環境を整備することが必要不可欠である。当会では、過去に育児・看護・介護に関する諸制度の拡充を随時行ってきたが、制度利用者が少ない状況を鑑み、各制度の周知や利用促進を図るとともに、働く環境の改善に注力している。
- 取組内容：「仕事と家庭の調和を目指して」ハンドブックを作成して職員に配布し、制度の周知と利用促進を図った。また、子育て中の職員に限らず、全職員のワーク・ライフ・バランスを課題と捉え、週1日のノー残業デーの実施や毎月1日以上年の有給休暇の取得促進など、具体的な目標を掲げ、実施にあたっては様々な仕掛けを用意し取り組んだ。

株式会社 武蔵野銀行

(さいたま市 約2,320人)



- 均等推進企業部門
平成25年度局長優良賞受賞

- 背景：少子高齢化に対する企業の社会的な責任、女性の採用者数の増加や経験・知識・ノウハウを持った人材の流出防止の観点から、継続的に取り組むべきと考えた。
- 取組：「仕事と家庭の両立」に関して社内でも共通認識を醸成するため、①真の両立に必要な環境整備と子育て当事者の就業意識向上、②安心して育休を取得し復帰後に子育てしながら働ける環境の整備のための取組を実施した。
- 男性の育休取得促進：男性の育児参加意識が十分ではなく、配偶者が出産予定の者に対し育休取得を奨励した経緯がある。今後も、育休が取得しやすくなるよう、男性の育児に対する意識改革と併せて休暇中の処遇についても検討したい。

不動産業

株式会社 中央住宅

(越谷市 634人)



- 背景：ワークライフバランスの推進と女性社員の積極的活用を視野に入れた取組を、ポラスグループ全体で進めた。
- 取組：子育て中社員の働き方の見直しと有能な人材取得方法の検討を行い、出産・育児・介護を理由とした退職者で復職希望がある者への「再雇用登録制度」を導入した。また、出産・育児に係る社員で希望する者に対する時間単位の年次有給休暇制度、一定の要件を満たす社員に対する小学校5年生になる前までの育児短時間勤務制度が利用できる。
- 男性の育休取得促進：子どもが生まれる際の父親を対象に、2日間の「配偶者出産特別休暇」の周知・取得促進により、男性の育休への関心を高めるきっかけづくりをしている。その結果もあってか、2009年に男性の育休第1号が誕生した。

学術研究

独立行政法人 理化学研究所

(和光市 約3,400人)



- 取組：相談窓口を設置し、育児や介護に関する諸制度の周知や、情報提供に特に力を入れている。休業後もスムーズに復帰できるよう、休業前面談の実施や、所内SNSを活用したコミュニケーションを促進している。
- 男性の育休取得促進：男性の育休取得者や、その他の支援制度利用者の体験記を所内情報紙等に掲載し、意識啓発を行っている。身近な事例を知ることによって、男性も、各種制度を利用しやすい環境作りに努めている。
- メッセージ：くるみん認定企業として、次世代育成支援を推進しており、仕事と生活を両立させることによって、一人一人が、より能力を発揮し、活躍できる職場です。

医療・福祉

医療法人 愛應会

(加須市 193人)



- 取組：出産・育児をしている職員が働き続けやすい環境を作るため、事業所内保育園を設置。説明会の開催、ポスターやパンフレットを作成・産休取得者への配布など、利用促進を図った。また、職員アンケートを実施したところ冠婚葬祭や保護者の急病時のニーズがあることが分かり、保育園利用目的を拡大、ニーズに応えられるよう制度改革をした。
- 男性の育休取得促進：男性職員が約20%と少ない中、仕事と家庭の両立に向けた職場風土の改革に向けて研修や制度の説明などの意識改革を行うことにより、短期間ではあるが男性の育児休業者が誕生した。

社会福祉法人 杏樹会

(入間市 約330人)



- 背景：子育ては母親だけでなく、父親の参加がとても必要。自分自身の成長のためにも男女ともに育休が取得できる環境が望ましいと考えている。
- 取組：現場からの声をもとに、非常勤職員も含め妊娠しても働き続けられるよう育休の取得促進や、就学前までの短時間勤務制度及びフレックスタイム制度を導入した。
- 男性の育休取得：最初に男性職員から育休の申出があった時は、管理者に困惑もあったが理解を得て、取得に至った。その後、取得した本人からは「この経験は一生の宝」との話があった。
- メリット：求人広告や社外への通知、各取材などにより、優秀な人材の確保や企業イメージアップに効果があった。

医療法人 狭山中央病院

(狭山市 約130人)



- 背景：働きながら子育てをすることが真に可能となるような制度作りを行った。
- 取組：20年以上前から実施している院内保育の在り方を根本から見直し、24時間保育、休日保育を充実させた。出産育児に関する就業の継続、職場復帰については相談窓口を設け、企業の都合ではなく、短時間勤務の推奨等により職員の希望に沿った就業の継続、復帰をバックアップした。
- メリット：相談窓口を通して各部署と保育室との繋がりが深くなり、保護者が安心して預けられる保育室となった。また出産育児を理由とする不本意な退職を避けることができ、看護職員等の安定した人員確保が可能となった。

医療法人 三愛会

埼玉みさと総合リハビリテーション病院

(三郷市 約350人)



- 背景：社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするための取組が必要と考えた。
- 取組：育休の取得水準を男性社員1名以上、女性社員取得率を80%以上と設定し、制度の社内周知、管理職への研修の実施、院内広報誌による社員への周知徹底、休業取得者への相談窓口設置により、昨年度は男性社員2名、女性社員取得率100%取得と水準をクリア。また、小学校就学未満の子を持つ社員を対象とする所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置及び始業時刻変更等の柔軟な働き方のできる制度の導入や、育休後に社員が復職しやすくするために、休業中の社員へ資料送付等による情報提供を行う制度を導入した。

社会福祉法人 殿山福祉会

(新座市 約200人)



- 背景：経験を積んでも出産や子育てを機に退職せざるを得ない職員を減らし、継続就業できる支援のあり方を検討。理事長が率先して「家庭生活を大切に」と呼びかけ、職員間に家庭生活を大切にする雰囲気が醸成した。
- 男性の育休取得促進：男性の育休取得を周知するために、継続的に研修を実施した結果、男性育休者の実績が5名に。
- 取組：「両立支援制度のしおり」等の資料配付や年1回の研修、育休復帰後も仕事と育児を両立できるような精神的なバックアップも実施。様々な取組を継続的に行うことで職員全体に理解と協力が得られるよう環境づくりができ、男女共に浸透へ。
- メッセージ：未来の社会の担い手を育てるためにも、社会全体で子育て、両立支援に取り組む必要があると考える。

医療法人社団 白桜会

新しらおか病院

(白岡市 105人)



- 取組：女性職員は休暇を取得しやすい環境であったが、さらに産前産後を働きやすくするため、短時間勤務制度を導入し、有給休暇取得促進、男女育休制度の周知を図り、産休育休及び復帰後の諸制度マニュアル配布等、女性の産休育休の充実を図ると共に、男性も育児に参加できる環境を整えた。
- 男性の育休の取得：積極的に育休取得促進した結果2名の職員が取得。うち1名は2回の育休取得ができた。男性も育児に関わる環境が提供できた。
- メリット：男女平等に育休取得ができることで安心して子育てができる職場環境が提供でき、優秀な人材確保につながった。今後も両立支援に取り組んでいきたい。

複合サービス事業

日本郵政共済組合

(さいたま市 135人)



- 取組：職員が仕事と子育てを両立することができ、職員全体が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするための取組を実施。
- 取組内容：総労働時間を削減するための取組として、定時退社日（週2日）及び有給休暇取得等について定期的・継続的な周知・啓発を行い、有給休暇取得率を100%とした。
- 育休等の取得状況等：女性の育休取得率及び男性の看護休暇取得率はいずれも100%。育休取得者に対する支援として、職場復帰プログラムを制度化し、円滑な職場復帰のための支援を行った。また、全職員に対し、育児・介護に関する各種支援制度等について概要等を冊子化の上配布し、次世代育成支援について、周知・啓発を行った。

サービス業

株式会社 アドバンファシリティズ

(加須市 86人)



- 取組：管理職に対しては外部講師による管理職研修により両立支援の必要性について意識改善を図った。従業員に対してはアンケートの実施とその結果に基づく職場討議を行い、意識啓発を促した。
- 男性の育休取得促進：「男性の育児参加計画書」様式を作成し、育児に参加しやすい環境づくりと、育児・子育てのための休暇取得を促進した。その結果、2名の社員から提出があり、うち育休取得に積極的であった社員のサポートを実施、所属長の理解を得ることができ、育休取得に至った。
- メリット：取組を通して、制度やサポート体制が充実したこと、またその周知ができ、従業員のモチベーションが向上した。

株式会社 ファニーワーク

(上尾市 126人)



- 取組の背景：教育サービスを提供する弊社が、本当の顧客満足を目指すためには、社員ひとりひとりが生きいきと活躍できるような環境への取組が必須であり、また子育て世代（20～50代）がほぼ100%の弊社では、ワークライフバランスの実現なくしては、企業の発展はありえないと考え、プロジェクトチームを発足。
- 取組内容：小学生未満の子を持つ社員に対し、時差出勤制度や育児サービス利用費用助成制度を新設。実際に育児する社員が復帰するにあたり何を補えば働きやすくなるのかを考え実行。これにより育休取得者は増えたが、これから本格的に子育て世代となっていく弊社としては、今後もイクメン支援などを行い、引き続き両立支援に取り組んでいく。

ホンダ開発株式会社

(和光市 2,442人)



- 背景：次の世代を担う子供が健やかに生まれ育成される仕組み作りが企業の責任と考え取組を行った。
- 取組：父親の休暇取得の促進や、女性が安心して育休を取得できるよう、HPや社報にて会社制度を周知した。結果、計画期間内に男性育休取得者が誕生し企業に新たな風土を根付かせることができた。
- メリット：男性の育休取得者がいることで女性従業員にも育児に理解がある企業との考えが定着し、社内の雰囲気より明るくなった。また育児を基にコミュニケーションが増加し就業環境促進に繋がった。

3 関連サイト紹介

厚生労働省の運営するサイトでは、女性の活躍推進や、仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業の情報を紹介しています。企業研究のひとつとしてご活用ください。



ポジティブ・アクション普及促進のシンボルマーク「きらら」

きららを掲げている会社は、ポジティブ・アクションに取り組んだり、その趣旨に賛同する企業です。

ポジティブ・アクションとは・・・

男女労働者間に生じている格差を是正するために、女性が少ない職種で女性社員を増やしたり、女性管理職を増やすなど女性の活躍を促進する取組の事です。

女性の割合・役職トップ・男女差など各企業の情報を検索できます

ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



経営トップからのメッセージ・女性社員への会社の期待度がわかります

両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>



企業の「行動計画」(仕事と子育ての両立支援の計画)や「子育てサポート企業」を検索できます

※ 行動計画は、従業員規模により策定義務のない場合があります
また、企業のHP等で公開し、両立支援のひろばに掲載のない場合があります

女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>



次世代法による認定マーク「くるみん」

くるみんを掲げている会社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業です。

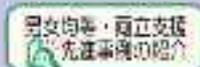
「均等・両立推進企業表彰」受賞企業

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

「女性の活躍推進」「仕事と家庭の両立支援」の取り組みで成果を上げ、厚生労働省の表彰を受けた全国の企業を紹介

埼玉県内の表彰企業・くるみん取得企業は、埼玉労働局のホームページをご覧ください

埼玉労働局HPトップより



→ ○ 埼玉県内の企業紹介

「女性の活躍推進宣言コーナー」宣言企業一覧

「ポジティブ・アクション応援サイト」掲載企業一覧

「均等・両立推進企業表彰」受賞企業のご案内

「子育てサポート企業」認定企業一覧 etc





新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校の学生や卒業後未就職（卒業後3年以内）の方の就職を支援する専門のハローワークです。

- ご利用はすべて無料です。
- ・ハローワークは、国（厚生労働省）の機関。安心してご利用いただけます。
- 全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）を提供します。
- ・地元埼玉の企業の求人情報はもちろんのこと、全国の求人情報をきめ細かく提供します。
- 仕事探しに関する相談を随時受付中！
- ・専門のスタッフが一人ひとりのニーズに対応します。在学中はもちろん、卒業後も就職決定まで継続的な支援をきめ細かく実施しています。
- ・登録者の皆さまには、求人情報など就職に役立つ情報を定期的に提供します。
- ・エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導も受け付けています。

埼玉新卒応援ハローワーク

〒330-0854

さいたま市大宮区桜木町1-9-4

エクセレント大宮ビル6階

048-650-2234

利用時間 月曜日～金曜日 8:30～17:15

（土日祝日・年未年始は除く）

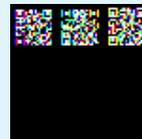
就職活動に役立つサイト情報

大卒等就職情報WEB提供サービス

<http://job.gakusei.go.jp>

大卒 WEB

検索



- このパンフレットは、表彰・認定制度及び表彰・認定企業を紹介するものです。各企業の募集状況等は、直接企業へお問合せください。
- 従業員数は、平成25年8月末時点のものです。



- 雇用均等室では、男女雇用機会均等法をはじめとして、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に基づいて、労働者、事業主に対する相談や指導等を行っています。
- ご相談・お問合せは、雇用均等室までお電話ください。
（TEL 048-600-6210）