

## 平成 27 年度第 2 回子育てサポート企業認定証交付式を開催！

平成 27 年 12 月 10 日、埼玉労働局では、「子育てサポート企業」として認定した 6 社について、認定証交付式を開催しました。



前列左から、

田畑一雄埼玉労働局長、 T&D 情報システム株式会社 経営企画部シニアプロフェッショナル 岡田文雄様、  
株式会社武蔵野銀行 人事部長 堀口泰久様、 株式会社西武プロパティーズ 総務部長 荒川雄三様、  
布川裕子雇用均等室長、

後列左から、

株式会社 NTT 東日本-関信越 取締役総務部長 森正志様、 株式会社エスプリライン 専務取締役 大谷治子様、  
株式会社システムインテグレータ 取締役 山田ひろみ様

認定式では、まず、田畑埼玉労働局長より認定証を交付し、記念撮影後、各社代表者の皆様と労働局で次世代育成支援に関する意見交換会を行いました。限られた時間にもかかわらず、有意義な懇談の場となりました。



☆の部分は、認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるときは、認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。

## T&D 情報システム株式会社

当社は子育て支援に長きに渡って取組んでおり、計画期間中の男性の育児休業取得者は20名で、取得率は9割程度となっています。

男性の育児休業取得者が各部署で発生してくると、赤ちゃんが生まれたら休むのが当然という雰囲気もできてきます。

平成17～19年当時は、男性の育児休業取得者はおりませんでした。人事部から上司と本人に育児休業を推奨し、労働組合には制度の広報に注力していただき、お互いに協力した結果、前述の「休むのが当然」の雰囲気となりました。



左から、埼玉労働局長、T&D 情報システム株式会社 経営企画部シニアプロフェッショナル 岡田様、経営企画部経営総務課 佐藤様、雇用均等室長



## 株式会社武蔵野銀行

男性の育児休業の取得者は、どうしても人事経験者などある程度理解のある者に特定します。そこで、育休の有給化も含め男性の育児休業の取得の拡大とワークライフバランスの推進を考えています。

平成 27 年 10 月 1 日、次世代法に基づく就業支援も含め、全て女性のメンバーで人材活躍推進室を立ち上げました。プラチナくるみんの取得と併せて、女性活躍推進法の対応も進めていきたいと思っています。

育児や介護における勤務地の問題は、将来的に在宅勤務等の有効なツールを検討し解消できればと思います。様々な労務関係とのバランスを取りながら、試行錯誤してやっぴこうと考えております。



左から、埼玉労働局長、株式会社武蔵野銀行 人事部長 堀口様、人事部人材活躍推進室長 谷口様、雇用均等室長

## 株式会社西武プロパティーズ

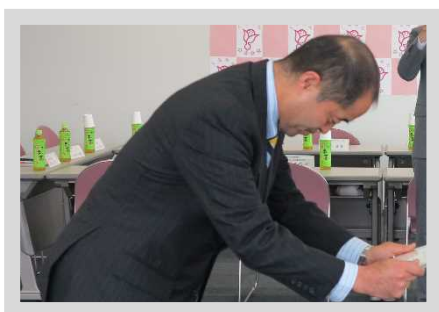
当社は育休や女性の活躍については、まだまだ発展途上です。

子供が生まれた男性社員に対し、小冊子「イクメン ビギナー必携ノート」と「出産・育児ガイドブック」を個別に配布し働きかけを行っていますが、今回の認定では、男性社員の育休取得が最後まで課題になりましたが、1人取得者が出て認定を受けることができました。

女性の活躍の場も、長い時間をかけなくても当然になってくると期待をしています



左から、埼玉労働局長、株式会社西武プロパティーズ 総務部長 荒川様、 雇用均等室長



## 株式会社 NTT 東日本-関信越

平成 26 年 7 月の組織見直しにより、埼玉、栃木、群馬、長野、新潟の 5 県域にあった会社一つとなり、NTT 東日本-関信越としてあらたな組織となりました。

ダイバーシティの推進についてもこれまで各県で行っていた取り組みを踏まえ、より積極的に推進しているところです。

ダイバーシティを推進するにあたっては、いきいきと女性が活躍できる職場環境を整えるのはもちろんですが、男性についても、育児や介護と仕事を両立できるような環境を整えることが重要と考えております。我々は通信会社ですので、在宅勤務など、ICT を活用した様々な働き方を男性・女性ともに進めていきたいと思っています。



左から、埼玉労働局長、株式会社 NTT 東日本-関信越 取締役総務部長 森様、  
総務部人事担当課長 小路様、総務部人事担当主査 間中様、雇用均等室長



## 株式会社エスプリライン

女性スタッフが多い職場で、育児休業を取るのが当たり前というような社内風土です。育児休業期間中は人事から連絡を取りながら交流をし、復帰しやすい環境をつくっています。ただ、保育園に入所できず、復帰に苦労される方がいる点が、人事としては心配なところです。そのため、従業員の皆さんや地域の方々に使って頂けるよう、社内に保育園のような施設をつくることも考えています。

従業員の中にはいろいろな国の方がいるので、日本の常識や法律を理解して頂くための対応を心掛けています。



左から、埼玉労働局長、株式会社エスプリライン 専務取締役 大谷様、執行役員 畦上様、事業戦略（PR） 寺西様、雇用均等室長

## 株式会社システムインテグレータ

株式会社システムインテグレータは、自社オリジナルのパッケージソフトウェアを強みに事業を拡大する埼玉県の IT 企業です。同社の社員は 20 代後半から 40 代前半が中心。まさに子育て世代の社員達が活躍する企業です。

同社は「働きやすい職場を社員全員でつくる」というスローガンを掲げ、社内制度を整備してきました。その一環として、他社に先駆け、育児支援制度の拡充に取り組み、多くの実績を積んできました。

社員一人ひとりのライフスタイルに応じて選択できる育児制度は、まさに同社の特徴とも言えます。今では、育児休業、在宅勤務、時間短縮勤務、週休 3 日勤務と、選択の幅も増え、女性だけでなく男性の利用者も増加中です。

「法定要件を超える制度を整備するだけでなく、気兼ねなく制度を利用できる職場の雰囲気づくりの大切」という同社の社長は、自らも子育てに注力し、苦勞した経験があるそうです。利用しやすい活きた制度があるのは、そんなバックボーンがあるからでしょう。



左から、埼玉労働局長、株式会社システムインテグレータ 取締役 山田様、管理部 遠藤様、雇用均等室長





#### 田畑埼玉労働局長、布川雇用均等室長からの挨拶

本日、皆様の取組についてのお話を伺い、皆様の会社では、子育てをしやすい環境が定着し、子育てに優しい会社作りに努力をされていることを改めて実感させて頂きました。

次世代育成支援に関するより高い水準の取組をされた場合、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができることはご存じでしょうか。皆様には、是非、次の段階として「プラチナくるみん認定」を目指して頂きたいと思います。

新しく成立した女性活躍推進法にも同じく認定制度がございます。この認定制度は、行動計画に取組んで達成したこととは別に、認定の基準があり、評価項目を満たす項目数に応じ、3段階に認定が分かれています。採用、継続就労、管理職比率、労働時間、働き方の5つの指標のうち、いくつカバーしているかによって、1段階目、2段階目、3段階目に認定が分かれます。

行動計画に取り組んでいただくのは4月1日からになりますが、この認定は行動計画とは別に受けることができますので、4月1日から認定を取ることも可能です。くるみんの認定を取られる企業は、女性が働きやすい環境の整った企業でもあると思いますので、是非トライしていただけたらと思います。

子育てに優しい企業は、男女含めた働き方の見直しやワークライフバランスの推進に努められていて、女性が働きやすい企業です。是非とも女性活躍推進法の行動計画も立てられて、先進企業として、県内企業をリードしていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。



## 認定企業の概要

(認定順)

### 1. T&D情報システム株式会社

(情報通信業 さいたま市 従業員数 400 人)

#### 【達成した目標】

※計画期間:H24.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)20 人 育児休業取得率(女性)100%

- ① 育児に関する諸制度について改めて周知徹底
  - ・社報における育児休業経験者の体験談を掲載
    - ・コンプライアンス研修における育児休業制度の取得方法の説明
    - ・育児休業の取得方法等についてグループウェアへの掲載
- ② 出産や子育てによる退職者について再雇用制度を実施
  - ・雇用期間の定めのある契約社員制度を創設し、柔軟な雇用を可能に
- ③ 傷病積立休暇の利用範囲・加算日数の拡大を実施
  - ・年次有給休暇の残日数が 20 日を超える場合、5 日を限度に傷病積立休暇に振替可能とし、蓄積される傷病積立休暇の日数を 40 日から 60 日までに拡大

## 2. テイ・エス テック株式会社

(製造業 朝霞市 従業員数 1,947 人)

### 【達成した目標】

※計画期間:H22.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)1人 育児休業取得率(女性)100%

- ① 育児中の従業員について、法定労働時間外勤務の削減  
→・小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合に、法定時間外労働はさせない制度を新設
  
- ② 育児短時間勤務について、より利用しやすい運用方法を検討  
→・育児短時間勤務の利用状況が管理者・利用者ともに共有できる管理票の作成及び運用
  
- ③ 祝祭日、土日、子の疾病時に利用可能な保育施設等の情報提供  
→・社内電子掲示板にて情報提供
  
- ④ 子ども参観日を実施  
→・各工場ごとに事業所見学の受け入れ

### 3. 株式会社武蔵野銀行

(金融業 さいたま市 従業員数 3,343 人)

#### 【達成した目標】

※計画期間:H22.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)97.2%

- ① 育児休業を取得しやすい環境の整備
  - ・慣らし保育や保育園の中途入所の現状に対応可能とすべく、育児休業期間を法定以上に延長  
(1歳6か月の末日又は1歳以降に到来する4月末日のいずれか遅い方まで)
  - ・男性の育児参加促進の取組として、行内結婚の場合の「出産前面談」における配偶者同伴制度を実施、「ワークライフバランス実践ハンドブック」において男性の育児参加促進にかかる内容を掲載
  
- ② 育児休業取得者の職場復帰支援、能力開発・向上のため、休業中に銀行内に情報を提供する仕組みの構築を検討
  - ・インターネットによる通達・マニュアル類を閲覧できるサイト「NEXT STAGE」の作成及び情報の配信
  
- ③ 「仕事と家庭の両立」に向けた銀行全体の意識啓発
  - ・従業員に配布する冊子「ワークライフバランス実践ハンドブック」の作成及び全従業員への周知

## 4. 株式会社 NTT 東日本-関信越

(情報通信業 さいたま市 従業員数 6,000 人)

### 【達成した目標】

※計画期間:H23.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)100%

1. 育児に関する諸制度の利用に対する社員本人及び職場の理解の醸成  
→・理解促進のための社内イントラネット上コンテンツの充実
  - ・管理者向け研修等の講和による制度利用に関する理解促進
  - ・制度等を紹介しているコミュニケーションハンドブックの活用推進
  - ・育児中社員向けセミナーによる父親の育児休職等取得の促進
2. 育児休職前後の社員に対する支援の実施  
→・仕事と育児の両立に関する社内 SNS コミュニティの利用促進及び対象拡大
  - ・育児休職復帰者向けセミナーの実施
3. 若手社員に対する研修、セミナー等の実施  
→・導入研修等におけるダイバーシティ講話の実施
  - ・若手女性社員向けフォーラムの実施
4. 社員に対するワークライフバランスに関するセミナー等の実施  
→・育児中社員を対象としたペアレンティング・セミナーの実施
  - ・ワークライフバランスをテーマとした社員向け講演会の実施
  - ・夏季休暇や年末年始の休日に合わせた、年次有給休暇取得及び時間外労働の削減促進施策の実施

## 5. 株式会社エスプリライン

(小売業 川越市 従業員数 293 人)

### 【達成した目標】

※計画期間:H23.4.1~H27.6.30

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)100%

- ① 育児・介護休業法に関する諸制度の周知徹底
  
- ② 男性の育児参加を促進するための措置の実施  
→・パンフレットの作成と全従業員に対する説明会の実施
  
- ③ 小学校に入学するまでの子を持つ従業員が希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置を導入  
→・就業規則の改定及び周知(平成 27 年 4 月)
  
- ④ 従業員が子育てしやすい職場環境作りのため、相談窓口を設置  
→・社員のヒアリング調査、検討  
・相談窓口の設置及び社員への周知

## 6. 株式会社西武プロパティーズ

(不動産・物品賃貸業 所沢市 従業員数 365 人)

### 【達成した目標】

※計画期間:H24.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)100%

- ① 妊娠中や出産後の女性従業員の健康を確保するための制度、育児休業や時間外労働・深夜業の制限及び産前産後休業等の制度を周知  
→・「出産育児ガイドブック」の作成及び社内ウェブサイトへの掲載  
・従業員への周知による利用率の向上
  
- ② 男性社員の育児休業取得を支援  
→・「出産・育児ガイドブック」の周知に際して男性社員の育児休業について説明  
・子どもが生まれた男性社員に対し、小冊子「イクメン ビギナー必携ノート」と「出産・育児ガイドブック」を個別に配布

## 7. 株式会社システムインテグレータ

(サービス業 さいたま市 従業員数 142 人)

### 【達成した目標】

※計画期間:H24.4.1~H27.3.31

※育児休業取得者(男性)2名 育児休業取得率(女性)100%

#### ① 法令基準を超える制度の拡充

→・育児休業の回数を設けず、子が3歳に達するまでを限度として再度の休業をすることができる制度へ拡充

#### ② 育児休業の取得促進

→・産前休業前に人事にて制度説明会を実施  
・全社員を対象とした啓もう活動・教育(eラーニングを活用)

#### ③ 時間短縮勤務の取得促進

→・管理部長が認める場合に、3歳以上の子を養育する労働者についても短時間勤務制度を利用できる制度の運用  
・管理職を対象としたマネジメント教育(eラーニングを活用)