

平成 27 年度第 1 回子育てサポート企業認定書交付式を開催！

平成 27 年 6 月 16 日、埼玉労働局では、「子育てサポート企業」として認定した 8 社について、認定書交付式を開催しました。



前列左から、布川裕子雇用均等室長、ブリヂストンサイクル株式会社 専務執行役員 田之頭泰彦様、阿部充埼玉労働局長、カルソニックカンセイ株式会社 人事グループ部長 小松晃一様、埼玉日産自動車株式会社 執行役員 加藤信夫様、

後列左から、株式会社埼玉りそな銀行 人材サービス部長 楠見憲久様、国立大学法人埼玉大学 副学長 伊藤博明様、株式会社タムロン 総務部長 小林秀美様、株式会社遊楽 専務取締役 密山祥赫様、株式会社オーム電機 代表取締役社長 田中岳人様、



☆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。

認定式では、まず、阿部埼玉労働局長より認定書を交付し、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。皆様ありがとうございました。



埼玉日産自動車株式会社

私どもの会社は自動車の販売会社という業種柄、ほぼ9割が男性ですが、男性が育児休業を取得する場合、実際の現場となると「なんで？」というところが結構多くありました。

これからもっと沢山の社員が子育てをしながら、みんなで協力してサポートし、働きやすい会社をつくっていきたいと思います。

具体的には、少子化の中で人材の確保の課題として「女性チャレンジ支援」という名称で、子育てと仕事の両立を目指している女性が更に働きやすい職場とは何かを議論しております。今後はもっと深掘りし、女性の能力をフルに発揮できる職場を目指し目標を持って取り組んでいきたいと思っております。



カルソニックカンセイ株式会社

組織横断的な有志による「Shine.net」というチームを中心に、ダイバーシティやワークライフバランスに関する取り組みを推進しています。

その活動を通して寄せられる「会社の中でどういう働き方をしたいか」「育児でどんなことに悩んでいるか」等の社員の声を基本に、職場風土や働きやすい環境を考えていくことが、カルソニックカンセイのダイバーシティ活動の特徴だと思っています。



ブリヂストンサイクル株式会社

男性の育休について、ここ数年、従業員の意識が少しずつ変わってきました。会社の扱っている商品が、子育て中のお客様を応援するという消費財を扱っており、ある程度の土台はあったので、今回認定申請しました。

実際の社員の働き方について、時短勤務も含めて改革が必要と思いますが、無理してやるのではなく、身の丈にあった形で、自分たちのできるところからやっていけたらと考えております。



株式会社オーム電機

850名の従業員のうち500名以上の女性パートさんが会社を支えています。女性パートさんに関しては、有給の取得率も80%を超え、産前産後休業と育休の取得後、職場復職しており、働きやすい職場環境だと考えています。

一方、男性の育休については、有給の取得という形で休むケースはあるのですが、取得に至らない状況がありました。「男性でも育児休業できる」ことを周知徹底し、どうにか1人取得者がでて、認定基準をクリアしました。

元々残業のない会社で、学校行事等あれば優先して早く帰ることができる会社の風土もあり、子育て中の社員にとって、働きやすい職場だと思います。今後も、このような職場環境を維持し、子育て支援を継続していきたいと思っています。2度目の認定を目指して頑張りたいです。



株式会社遊楽

くるみん認定に関しては、男性の育児休業の取得を意識しました。

弊社の場合、管理系の女性の復職については相当高い率を示していますが、パチンコホールのお店でお客様と接する職場で、産休・育休を活用して復職後現在も働いているお母さんは一人という状況です。管理系以外のスタッフについて、育休から復職して子どもを育てながら働く社員を増やしていくことが今後の課題だと考えています。

時短勤務は、「タイムパフォーマンス、1日24時間を有効に過ごすためにも、早く帰りましょう。」という意識が浸透している状況であり、このまま継続していきたいと思っています。この先は星を2つ、3つと狙っていきたいと思っています。



株式会社タムロン

女性社員の育休は100%取得しています。ただ男性社員の取得がなかなか進んでいませんでした。そこで、昨年新たに「短期育児休業」制度を立ち上げ期間限定ではありますが、育休を有給化したところ、男性社員もここ1年ほどで10人以上が育児休業を取得し、今回の認定につながりました。短期育児休業後、継続して1ヶ月の育休を取得した社員もおります。

平成23年3月11日の震災以降、毎日をノー残業デーとし、特に月・水を完全ノー残業デーとしております。6時に消灯・見回りをし、徹底を図っています。

今後も社員が働きやすい企業を目指して頑張ってまいります。



国立大学法人埼玉大学

くるみんマークを取得していることが、学生の会社選択の上で、一つの大きな判断基準になると考え、そのことを学生にアピールしたいと思っています。優良企業にいい学生を送り出すためにも、くるみんマークの効果は大きいだろうと考えています。

大学は一般の民間企業と違い、教員のほとんどは裁量労働制を選択し、仕事と仕事以外の区分がグレーなことが多く、加えて年次休暇を取得しない傾向があり、ワークライフバランスに配慮した取組がこれからの課題だと思っています。

また、女性の教員は全教員の16%~17%と少なく、この割合をまず伸ばすことも課題だと考えています。意識改革とバランスの問題について取組を進め、くるみんマーク取得も1回限りではなく、次回もう1つ星が追加できるように頑張りたいと思います。



株式会社埼玉りそな銀行

3回目の認定ということで大変光栄に思っております。当行は女性の活躍を踏まえ、労働力の多様化について、様々な施策は打ってきたと考えています。

また、「ワークライフバランス」、「人生と仕事を両立させよう」という概念の確立のため、正社員でもない、パートタイマーの社員でもない、その中間の職種を導入することも発表させて頂きました。

課題としては、男性の育児休業の取得はかなりのハードルが高いところにあること。それは私も含めた中間世代の人間がもう少し頭を柔らかくし、組織で変えていかなければいけないと思っています。皆さんの色々なご意見をいただき、また反映させながら、4つ目の星を目指していきたいと思っております。



阿部埼玉労働局長からの言葉

育児休業というと、長い期間を想像している方が多く、これが男性の取得率を下げている原因でもあります。実際は、1週間でも育児休業になります。土日を含めれば5日の取得で可能になります。

24時間体制となる子育てを男性が経験すれば、その中で自分の時間をうまく作りたいと思うはずで、育休を1週間ほど取得することで、復帰後、仕事をコントロールし、早く帰り、残業が減るなど色々なメリットがあると思います。育休中会社にはいないことを心配する人が多いと思いますが、なにか成果を持って帰るための、研修に出ているというイメージで考えるのがよいと思います。

今の育児休業給付は休業前賃金の67%が育休開始180日目まで支給されます（それを過ぎると50%）。またその期間は社会保険料の免除等経済的支援があり、休業前の賃金のかなりの部分をまかなえるよう制度上は枠組みができています。育休から戻ってきた人の働き方を見れば、会社の上層部はかなり変わってくる部分があるのではと考えます。

全体の中で仕事と家庭どっちをメインにするかというワークライフバランスが、個人の人生観の中から出てくるものです。それを会社がうまく汲み取って、長く働けるようにしてほしいです。

雇用均等室や労働局等に相談し、助成金含め色々な制度を活用し、くるみんの星3つ、4つと目指して頂くように、是非お願いします。



布川雇用均等室長からの言葉

男性が育児休業を長期で取ることが難しい場合があるかもしれませんが、たとえ短期でも取得し、先ず男性が育児参加しやすい職場風土を作り上げていくことが大切だと思います。第2子出産時まだ上の子が小さく、自身は入院していたので、夫に1週間育児休業を取ってもらったワーキングマザーが、「たった1週間だけど、どれだけ助かったかわからない。」とおっしゃっていました。ですから、たった1週間でも、男性が育児休業を取得し、育児参加することにより、女性の活躍推進に寄与できるのです。

女性の活躍推進というのが、今アベノミクスの中核に据えられ、今国会で「女性活躍推進法」という新しい法律が審議されております。皆さんが今取り組まれているワークライフバランス、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりは、女性の活躍を推進する上で必要な取組です。今後も持続的に続けて頂きたいと思います。

雇用均等室では、引き続き、就職を考えている学生さんや、再チャレンジを目指している一般の求職者の方々に、認定企業を「働きやすい企業」としてアピールしてまいりますので、星の2つ目、3つ目、そしてプラチナくるみんにも是非チャレンジしてください。



トピックス

～新たな認定（特例認定）制度～

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに、高い取組を行い、一定の基準を満たした場合付与されるプラチナくるみん認定制度が創設されました。

認定企業の概要

(認定順)

1. 埼玉日産自動車 株式会社

H27.4.16 認定

(卸売・小売業 さいたま市 従業員数 1,052 人)

【達成した目標】

※計画期間:H24.4.1～H26.12.31

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)86%

- ① 子を養育する労働者の短時間勤務制度を小学校就学前までに延長する
→・育児・介護休業等に関する規定を改定
・管理職宛に通知し、H26.4.1 からの運用開始を周知

2. 日本郵政共済組合

H27.4.23 認定

(複合サービス業 さいたま市 従業員数 136 人)

【達成した目標】

※計画期間:H25.4.1～H27.3.31

※看護休暇取得者(男性)3名 育児休業取得率(女性)100%

- ① 女性職員の育児休業・男性職員の子の看護休暇(又は育児休業)の取得状況を次の水準以上にする
 - 男性職員:子の看護休暇(又は育児休業)を1人以上取得すること
 - 女性職員:育児休業取得率を80%以上とすること
 - ・管理職に対する啓発の実施
 - ・情報誌等を活用した周知・啓発の実施
- ② 職場復帰プログラムの定着等を通じ、職員の仕事と生活の両立及び円滑な職場復帰を支援する
 - ・育児休業取得経験者による相談会の実施
 - ・職場復帰プログラムの実施状況の確認及び必要に応じたフォローアップの実施
 - ・仕事と生活の両立等に関する職員アンケート等の実施による環境改善
- ③ 総労働時間を削減するための取組を強化する
 - ・リフレッシュデーの周知・啓発の徹底
 - ・年次有給休暇の取得促進及び所定外労働削減の取組に関する管理者への啓発の実施
- ④ 各種制度に関する情報の充実と働き方の見直しに資するセミナー等を開催する
 - ・各種制度等の情報を掲載した社内掲示板の内容の充実化
 - ・育児・介護休業に関する各種制度概要等資料の充実化
 - ・セミナー等の開催による仕事と生活の両立等に関する意見交換等の場の提供

3. カルソニックカンセイ 株式会社

H27.4.24 認定

(製造業 さいたま市 従業員数 3,848 人)

【達成した目標】

※計画期間:H25.4.1～H27.3.31

※育児休業取得者(男性)4名 育児休業取得率(女性)100%

- ① 育児休業取得状況を次の水準以上にする
 - 男性職員:1人以上取得すること
 - 女性職員:育児休業取得率を90%以上とすること→・社内報を活用した周知・啓発
 - ・子育てを行う労働者等の仕事と生活の両立を支援する雇用環境の整備

- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
 - ・個人別の計画表の掲示による取得促進
 - ・定例ミーティングの場で有休管理表を共有することによる有休を取得しやすい雰囲気作り

- ③ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進
 - ・県が行っているインターンシップ等の事業に参画
 - ・会社独自の大学生・大学院生(留学生含む)のためのインターンシップの実施

4. フリヂストーンサイクル 株式会社

H27.5.8 認定

(製造業 上尾市 従業員数 788 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)2名 育児休業取得率(女性)75%

- ① 平均時間外労働の削減
 - ・労使による労働時間委員会での検討
 - ・具体的な施策の立案
 - ・施策実現に向けた環境整備、風土の醸成及び施策実施

- ② 年次有給休暇の平均取得日数の向上
 - ・労使による労働時間委員会での検討
 - ・具体的な施策の立案
 - ・施策実現に向けた環境整備、風土の醸成及び施策実施

- ③ 地域社会とのつながりの継続
 - ・市内小学生の工場見学継続受入、地域社会との交流の場への継続的参加及び地域住民・従業員家族を招く催し物の継続開催

5. 株式会社 オーム電機

H27.5.21 認定

(製造・卸売業(家庭用電気用品) 吉川市 従業員数 849 人)

【達成した目標】

※計画期間:H24.6.1~H26.11.30

※育児休業取得者(男性)1名 育児休業取得率(女性)100%

- ④ 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行う。
 - ・法に基づく諸制度の調査及び就業規則の改訂・周知
 - ・諸制度に関するお知らせの作成及び社員への配布

- ⑤ 平成24年7月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。
 - ・所定外労働の現状を把握
 - ・社内検討委員会での検討
 - ・ノー残業デーの実施
 - ・毎月の社内広報による社員への周知

6. 株式会社 遊楽

H27.5.22 認定

(サービス業 さいたま市 従業員数 407 人)

【達成した目標】

※計画期間:H25.4.1～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 所定外労働時間の削減

- ・所定外労働時間の削減についての協議及び店長への周知
- ・各店舗の状況確認

② 若年者に対する職業体験機会の提供

- ・内定者アルバイトの採用

7. 株式会社 タムロン

H27.5.26 認定

(製造業 さいたま市 従業員数 1,354 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)9名 育児休業取得率(女性)91.8%

- ① 育児休業取得状況を次の水準以上にする
 - 男性職員:平均して年に1人以上取得すること
 - 女性職員:育児休業取得率80%以上を維持すること
 - ・社内報や社内研修を通じた育児休業制度の周知
 - ・男性社員が育児休業を取得することを推奨するための啓もう活動の実施

- ② 所定外労働の削減のため、「ノー残業デー」「平日21時以降の残業禁止措置」を継続的に実施し、拡充を検討する
 - ・「ノー残業デー」継続実施(毎週月、水、土曜出勤日)
 - ・「平日21時以降の残業禁止措置」継続実施

- ③ 若年者の安定就労に寄与すべく、インターンシップ及び地域の子どもの工場見学を継続的に実施し、拡充を検討する
 - ・インターンシップ継続実施及び工場見学継続実施
 - ・インターンシップの拡大検討

8. 国立大学法人埼玉大学

H27.5.27 認定

(教育研究業 さいたま市 従業員数 1,099 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)96.2%

- ① 両立支援関連制度を周知し、活用しやすい環境を整備する
 - ・教職員が利用できる両立支援制度の HP での周知
 - ・育児休業等に関するリーフレットの教職員への配布

- ② 職場優先の環境や固定的性別役割分担意識の是正のための取組を実施する
 - ・教職員に対する意識調査等の分析の実施及び必要な対策の検討
 - ・HP による情報提供
 - ・講演会等の実施

- ③ 年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する
 - ・ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の年次有給休暇の取得促進を図るため、会議等の自粛へ配慮
 - ・概ね四半期枚の年次有給休暇等使用計画表の作成及び活用
 - ・子どもの学校行事等に参加する場合、子どもとともに地域の行事等に参加する場合、家族の記念日を祝う場合等における休暇の取得促進

- ④ 時間外労働の縮減の取組を実施する
 - ・各部課等毎、月 2 回以上のノー残業デーの設定及び実施
 - ・会議の開催等が所定労働時間内で終了となる開始時間とする等、労働時間の短縮に資する必要・効率的な制度の運営及び実施

9. 株式会社 埼玉りそな銀行

H27.5.27 認定

(金融業 さいたま市 従業員数 6,351 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)96%

- ① 男性の育児参画促進に向けた風土情勢
→・管理職向けのマニュアルの作成等、男性も育児参画しやすい職場環境づくりのための周知・啓蒙の実施
- ② 職場復帰しやすい環境づくり
→・復職支援セミナーの開催等、育児休業者に対する情報提供の機会の設置
- ③ ワークライフバランスの実現に向けた意識改革・風土醸成
→・ワークライフバランスの実現に向けた働き方の見直しを促進するための次世代育成支援ガイドブックの充実等による周知・啓蒙の実施