

県内第1号のプラチナくるみん認定企業が誕生

～「子育てサポート企業特例認定証交付式」開催～

平成27年10月14日、改正次世代育成支援対策推進法のもと、協和界面科学株式会社を、県内で初めての「子育てサポート特例認定企業(プラチナくるみん認定企業)」として認定し、下記のとおり、特例認定証交付式を開催いたしました。

協和界面科学株式会社は、仕事と育児の両立支援のためのメンター制度を導入するなど、子育てをする労働者が就業を継続し、活躍できる職場環境作りに取り組み、成果を上げています。



前列左から、坂田善廣労働基準部長、古瀬陽子総務部長、田畑一雄埼玉労働局長、協和界面科学株式会社 代表取締役 亀井信一様、総務課長 亀井真帆様、総務課 神保浩子様、平川雅浩職業安定部長、布川裕子雇用均等室長、

平成27年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法で、新たに特例認定(プラチナくるみん認定)制度が創設されました。

プラチナくるみん認定は、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣により認定するものです。



埼玉労働局雇用均等室長

埼玉県初のプラチナくるみん認定おめでとうございます。取組を進める中
ご苦労や工夫点、その結果として会社がどのように変わってきたか、
様々なことを聞かせていただければと思います。



協和界面科学株式会社 代表取締役 亀井信一様

くるみんの認定の取組はごく自然に進みました。総務担当者が熱
心に就労環境の整備や改善を提案し、私の方でチェックを入れています。

これからも総務担当者には、制度の利用により、現場の人手が少
なくなる痛みを、ある程度意識を持った上で、様々な取組を企画し
て行ってほしいです。

子育て支援や女性の活用について、少子高齢化の中、私は経営者として使命感からや
てきましたが、社会が育児や介護を女性に押し付ける過ぎる感覚が問題で、いくら企業が
頑張っても難しいと感じます。

私の世代は子育てをやっていません。その猛烈な反省もあって、会社にできることはや
りたいと思います。私の思いを社員に伝えて、少しずつ浸透させています。

企業も社員を強制的に5時ぐらいには帰しないと、両立支援の浸透は困難だと思います。



総務課 神保浩子様

社長は元々ワークライフバランスに関心が高く、会社には提案し
やすい雰囲気がありますが、現場の声を反映してない提案は、社長
から厳しいチェックが入りますので、現場とよくコミュニケーション
をとってから、提案するようにしています。

坂田善廣労働基準部長

子育てのサポートと同時に社内のサポートがしっかりしている印象を受
けました。今まで、労働基準行政は、最低の労働条件を守らせる役所だ
と言われてきましたが、これからは豊かな労働条件を各事業所が作り出して頂け
るよう啓発をするのが我々の仕事だと思っています。

先進的に頑張ってらっしゃる企業を見ていただけると、説明する以上に
説得力があります。是非御社に今以上光り輝いてほしいと思います。



古瀬陽子総務部長

会社の利益を維持しながら、5時に帰ることを推奨するには、仕事の段取り等の工夫をしないと難しいと思いますが、そのような取組についてはいかがでしょうか？



協和界面科学株式会社 代表取締役 亀井信一様

5時で帰すというのは利益とは関係ないですし、むしろ残業代を支払わなくても済みます。利益を上げるには、生産性を上げること、要は社員一人ひとりの能力の向上を上げることです。10年間いろいろ経験させてもまだ35歳、そこにその人なりの付加価値（当社では科学の知識）をつける「教育」を行うことで、高い生産性を得ることができます。なので、女性に途中で辞められては困るわけです。

先代から「縁があった仲間を大切にしましょう。」と言われていました。当社の採用面接を受けることを選択して、当社もその人を採用したということは、偶然ではなく「必然」です。縁があった人を大切にしていきたいのです。

平川雅浩職業安定部長

これから少子高齢化が進んでいく中で女性の方には活躍してもらわないといけない、一方で次世代の子供も育ていくようにしなければいけない、社長が行われている取組が雇用の安定という面と次世代育成という面から、まさに厚生労働省の目指していることをされているという感想です。



総務課長 亀井真帆様

専業主婦の時代から共働きの時代になり、様々な価値観の違いが生じ、年配の方と今の方がお互いに理解し合えるシステムがうまくできればいいと思っています。

田畑一雄 埼玉労働局長

チャレンジな取り組みをされ、協和界面科学さんが頑張られたことに敬意を表したいと思います。利益を出さないとなかなか取り組めないというお話をされましたが、働く人がより能力を発揮できるように、労働条件を更に良いものにし両立支援もやっていく、その取組によって利益を生み出せる体質ができたと思います。取り組むにはコストがかかりますが、それを上回るメリットがあると思いました。

今、安倍政権は「一億総活躍社会」に取り組んで、マクロ的に日本経済をしっかりする施策を考えていますが、ミクロでいう個々の企業のメリットにも繋がると信じて行っている部分があります。企業の好事例を集め、好循環に繋がるような取組について行政がサポートできる支援ができればいいと思っています。

会社の業績も含めて、これまで以上のご活躍をご期待したいと思います。



プラチナくるみん認定企業の概要

協和界面科学株式会社

(製造業 新座市 従業員数 61 人)

【達成した行動計画】

- ① 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場づくり
→育児休業中の待遇、育児休業後の労働条件に関する資料の作成及び全体朝礼での説明
 - ② 育児休業、育児休業給付、産前産後休業など諸制度を周知
→制度の説明会の実施
 - ③ 年次有給休暇取得促進のための措置を実施
→年次有給休暇の消滅 2 か月前に、消滅予定の有給休暇がある者とその上司に計画的取得を勧奨
- ※ 男性(育児休業取得率 20%、看護休暇取得者 2 人)
 - ※ 女性(育児休業取得率 100%)
 - ※ くるみん認定 1 回(H23.7.25)

【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】

- ① 過去 5 期(第 45 期～49 期)の有給休暇取得率の平均値を直近 2 期(第 50 期～51 期)で上回る
→過去 5 期 84.5%に対して、直近 2 期 90.6%

【育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようなキャリア形成支援等の取組】

- ① 仕事と育児の両立支援のためのメンター制度の導入
→先輩社員(メンター)が、小学校 3 年生までの子を持ち、育児関係制度の利用を希望する従業員(メンティ)の仕事と家庭の両立やキャリアアップに関する悩みを聞き、アドバイスを
する

