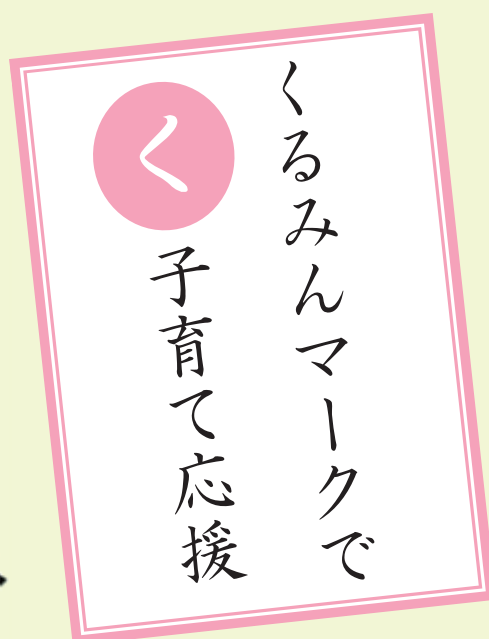


従業員の子育て サポート企業（くるみん）

取組事例集 ～医療・福祉業編～



本事例集には、次世代育成支援対策推進法に基づき、群馬労働局が子育てサポート企業（くるみん）として認定した、医療・福祉業の12社（平成27年2月末現在）の事例を掲載しています。

- ・医療法人鶴谷会
- ・医療法人群馬会
- ・医療法人橘会上之原病院
- ・医療法人石井会石井病院
- ・医療法人大誠会
- ・富士重工業健康保険組合太田記念病院
- ・医療法人社団三思会東邦病院
- ・有限会社COCO-LO
- ・社会福祉法人春風会
- ・特定非営利活動法人ハートフル
- ・社会福祉法人桔梗会
- ・株式会社エムダブルエス日高



はじめに

厚生労働省では、平成15年に少子化対策として制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の子育て支援対策が進んでいる企業の認定制度（くるみんマーク）を設け、企業の取組を推進しています。

少子化の進行は、労働力人口の減少など、社会経済に深刻な影響を与えています。その中で、男性を含めた従業員の子育てを積極的に支援することは、成長戦略の中核である「女性の活躍推進」につながると同時に、働きながら子どもを産み育てたいという希望が実現しやすくなり、日本社会の活力の維持につながります。

また、企業にとっても、子どもが生まれた従業員が会社を辞めずに働き続けることができるということは、中長期的にみれば大きなメリットです。

特に医療・福祉業界では、人材不足が問題となっている中で、従業員の子育てに対するサポートは優秀な人材の確保に効果的であることから、この「従業員の子育てサポート企業（くるみん）取組事例集～医療・福祉業編～」を作成しました。

本事例集では、子育て支援に取り組んだきっかけや、男性の育児休業促進策、育児・介護休業制度の概要、働き方の見直し（年次有給休暇の促進や、所定外労働の削減）等について、企業ごとに取りまとめ、わかりやすく紹介しています。

この事例集が、医療・福祉業界における人材確保の一助となり、各企業の皆様が子育て支援に取り組むきっかけとなれば幸いです。

平成27年3月

厚生労働省群馬労働局雇用均等室



目 次

・ くるみんマークのメリット、認定基準等の紹介.....	2
------------------------------	---

【認定企業の取組事例】

(医療業)

・ 医療法人鶴谷会.....	4
・ 医療法人群馬会	6
・ 医療法人橘会上之原病院	8
・ 医療法人石井会石井病院.....	10
・ 医療法人大誠会.....	12
・ 富士重工業健康保険組合太田記念病院	14
・ 医療法人社団三思会東邦病院	16

(福祉業)

・ 有限会社COCO-LO	18
・ 社会福祉法人春風会	20
・ 特定非営利活動法人ハートフル	22
・ 社会福祉法人桔梗会	24
・ 株式会社エムダブルエス日高	26

【子育て支援に関するコラム】

☆男性の育児休業促進（イクメン）	28
☆女性労働者の活躍促進（ポジティブ・アクション）.....	29
☆均等・両立推進企業表彰	30



子育てサポート企業 ～くるみんマークの認定～



こんにちは、くるみんです。

男性の育児休業実績等の基準を満たした場合、名刺や会社案内、求人広告、商品等に表示することができます。くるみんマークの認定で、以下のメリットが期待できます。

Merit 1 優秀な人材の確保・採用に繋がる。

- ・ 出産や育児等による離職者が減少し、経験豊富な人材を確保できる。また、採用や人材育成に係るコストを減少させることができる。
- ・ 多くの学生や求職者にとって、「子育てとの両立」は重要な基準であり、優秀な従業員の採用に繋がる。

Merit 2 企業イメージの向上に繋がる。

- ・ 仕事と育児の両立支援は、企業の社会的責任という観点からも重要であり、くるみんマークの取得が顧客や社会からのイメージアップに繋がる。
- ・ 従業員にとっても、自社の取組みを再認識するきっかけとなり、モチベーションの向上に繋がる。

Merit 3 業務の共有、仕事の「見える化」で生産性の向上に繋がる。

- ・ 育児等で従業員が休んでも対応できるよう、業務の共有化や「見える化」、多能工化を進めることで、職員全体のスキルアップに繋がる。

くるみんマークの主な認定基準

(平成27年4月1日一部改正)

- ☐ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画）を策定し、**目標を達成**した。

※ 行動計画の計画期間は、2年以上5年以下であることが必要です。

- ☐ 計画期間内に、**男性の育児休業取得者が1名以上**いる。

- ☐ 計画期間内の、**女性の育児休業取得率が75%以上**である。

- ☐ **小学校就学の始期**まで利用可能な**短時間勤務制度等**がある。

※ 法で義務付けられた3歳までの短時間勤務制度に加えて、小学校就学の始期まで利用できる短時間勤務制度、所定外労働の免除、時差出勤、事業所内保育施設の運営等、いずれかの措置が必要です。

- ☐ **所定外労働の削減**や、**年次有給休暇の促進等**について、具体的な目標を定めて実施している。

左記の認定基準を全て満たした事業主が、行動計画終了後、群馬労働局へ申請



うちの会社、
子育て支援に積極的だよ！
認定されないかな。



くるみんマークを取得し、
名刺や会社案内、求人広告等
に表示できます。



この前、男性で
育児休業取った人が
いたなあ。

認定基準に該当しそうな事業主の方や、これから認定を目指そうかなという事業主の方、ぜひ一度雇用均等室にご相談ください！くるみんマークの取得まで、お手伝いいたします。

TOPICS

次世代育成支援対策推進法が改正されました！

子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させるため、次世代育成支援対策推進法が以下のとおり改正されました。

改正ポイント①

法律の有効期限の延長

法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

このため、引き続き、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、群馬労働局に届出を行っていただく必要があります。（常時雇用する従業員が101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務）

改正ポイント②

新たな認定（特例認定）制度の創設

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い、一定の基準（男性の育児休業取得率13%以上等）を満たした場合に付与される、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基準の詳細につきましては、群馬労働局ホームページ又は群馬労働局雇用均等室にお問い合わせください。



→ 続いて、県内で認定を受けた医療・福祉業の取組事例をご覧ください。 →

医療法人鶴谷会

所在地：伊勢崎市境百々421
労働者数：613名（女性450名、男性163名）
事業内容：一般病院等の運営
代表者：理事長 鶴谷 英樹



..... 地域でオンリーワンの病院を目指す

子育て支援のきっかけは、出産による退職者が増えたことと、育児休業を取得して1歳まで休む職員が増えたこと。「今働いている職員を大切に、長く勤めてもらう」という理事長の方針が、取組みを加速させました。

事業所内保育施設の設置や、男性の育児休業促進、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、短時間正職員制度の導入等の取組みを進め、地域でオンリーワンの病院を目指します。

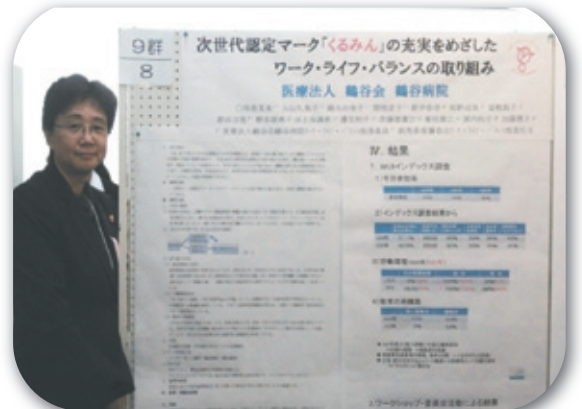
鶴谷理事長



..... ワーク・ライフ・バランスの取組み

群馬県看護協会のワークショップに参加し、インデックス調査のデータを基に、ワーク・ライフ・バランス推進委員会で検討し、「笑顔で楽しく安全に、仕事と生活がバランスよく送れるような職場」にしていきたいと思い、取り組みました。

実績として、子の看護休暇の啓蒙や、残業時間の削減を行い、平成26年11月19日、第18回群馬県看護学会に於いてポスター発表をしました。



鶴谷病院は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・ 時間単位でも取得可能で、管理職からの周知や研修会等を通じて、積極的な取得を促しています。
- ・ 取得率は、平成25年度の平均が48.2%。平成27年には50%になるよう、取組みを進めています。

時間外労働の削減

- ・ 業務内容を整理し、時間外勤務の実態を把握。定時で帰ることへの気兼ねを感じる職員もいたため、「仕事が無ければ帰って」と管理職が声掛けをし、残業の削減に繋がりました。
- ・ 平成25年度の実績は、年平均63時間。

鶴谷病院の概要を紹介します。

- ・**二次救急医療機関**の指定を受け、月平均100台程度の救急車を受け入れており、専門外以外はお断りしないよう努力しています。
- ・**許可病床数**は320床。一般232床、療養（介護）88床です。
- ・**診療科目**は内科・循環器内科・呼吸器内科・神経内科・消化器内科、外科・消化器外科・肛門外科・乳腺外科・内視鏡外科、整形外科・リハビリテーション科、脳神経外科、耳鼻咽喉科、眼科、歯科、健診センター（人間ドック・一般健診）。

広がる「イクメン」の輪

産後8週間以内に取得した場合は、育児休業を有給としており、これまで7名の男性が取得。また、必ず周知が行きわたるよう、子どもが生まれる男性職員には所属長から趣旨説明をしています。

（育児休業を取得した、作業療法士の北村光博さんのコメント）

今回、私たち夫婦は初めての出産ということで、子育てについて戸惑いや不安が多かったのですが、出産直後の最も大変で大事な時期に育児休業を頂くことが出来ました。それにより、出産直後から夫婦で育児に向き合うことが出来て夫婦や親子の絆が深まり、今では子供だけでなく親である私たち夫婦も一緒に日々成長しています。育児休業によって男性が育児に向き合うきっかけを頂けたのは大変感謝しております。

男性の育児休業取得者
（北村さん）



次世代認定マーク「くるみん」からワーク・ライフ・バランスへ

平成24年6月15日、次世代育成支援対策推進法第13条に基づき次世代認定マーク「くるみん」の認定法人となりました。

「働き続けられる労働条件・環境づくり」の道筋を立て、啓蒙にも役立てられるワーク・ライフ・バランス推進事業（日本看護協会と群馬県看護協会が協働で実施）に平成24年度から参加してきました。

3年目を迎え、「くるみん」の意義についても広く啓蒙出ています。今後は「プラチナくるみん」を目指しながら、地域で最後まで過ごせる医療・看護・介護の提供を目指します。



ワークライフバランスのシンボル「カンゴサウルス」
（日本看護協会作成）と「くるみん」マーク

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…男性2名、女性25名が取得（女性の取得率は100%）。出生日から8週間以内の休業は5日間まで有給。妊娠や出産等で退職した職員はおらず、休業後に管理職として活躍する女性もいます。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。女性26名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。給与は全額支給しており、対象職員の65%が取得。
- ・**事業所内保育施設**…子が小学校に入学するまで利用可能で、利用料は上限10,800円。利用者は1日あたり10名前後。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成25年1月～平成26年12月までの実績

医療法人群馬会

所在地：高崎市稲荷台町136番地
労働者数：554名（女性332名、男性222名）
事業内容：精神科急性期治療病棟等の運営
代表者：理事長 村山 昌暢



子育て支援で職員の定着を目指す

以前から働きやすい職場づくりを目指しておりましたが、次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、子育て支援をすることは、特に女性の職員に対して働きやすい職場環境を提供できると考え、育児休業取得推進、事業所内託児施設の設置・運営の充実、子の看護休暇、育児短時間勤務制度などの周知を行ってまいりました。

女性の育児休業取得率は100%で、2人目、3人目を出産した職員も多くいます。また、育児短時間勤務の利用等により子育てと仕事を両立し、副師長として活躍する女性もいます。

村山理事長



事業所内託児施設は2か所運営

平成5年に群馬病院内託児施設（^{くるみ}来未保育園）を設置。その後も子育て支援に積極的に取り組み、平成18年には赤城高原ホスピタル・赤城苑内託児施設（つばくろ保育園）を設置し、子育てしながら、安心して働くことができる環境整備を進めています。

来未保育園は、平成20年から日曜日を含めて全日開所となり、子育て世代の戦力化に繋がっています。また、女性職員のみならず、男性職員の奥様が2人目・3人目などの出産前後にお子様をお預けになる等、男女問わず利用していただいております。

事業所内託児施設



群馬会は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・取得率は、例年60%前後を推移。定期的に行う衛生委員会で、部署・職員ごとの取得率を情報共有し、取得率が低い職員に対しては、積極的に取得するよう所属長を通じて周知徹底しています。
- ・どこの事業所、部署でも平均的に年次有給休暇を取得できるよう、取得率が低い部署については、業務配分の見直しや、職員の増員を検討する等の対策を行っています。

群馬会の概要を紹介します。

- ・群馬病院（精神科・心療内科）、赤城高原ホスピタル（アルコール依存症・薬物依存症専門病院）、赤城苑（介護老人保健施設）を中心に、宿泊型の生活訓練施設や、グループホームなどを運営しています。
- ・高い専門性と多職種によるチーム医療・チーム介護が特色です。バランスのとれた医療・介護を目指しています。

「イクメン」を増やすための取組み

男性も育児休業を取得できること、是非取得してほしいという法人のメッセージを、職員配布用のリーフレットに明記し、育児休業給付の案内も添えて周知。その結果、男性職員育児休業取得者第一号の板倉さんは約2か月休業しました。

（育児休業を取得した、板倉康広さんのコメント）

二人目の時に、妻は産休、私は育休と分担して休みをいただきました。日々変わっていく子どものちょっとした成長に気づくことができたり、子どもを抱えての家事・買い物など今まで妻がしていたことの大変さを身をもって学ぶことができたり、家族と向き合って、自分がどう生活したいのかを考える機会となったり、妻とも分かり合える部分が多くなったと思います。子育ての体験は復職後も様々なところで仕事に良い影響を与えたと実感しています。

育児休業はとても貴重な時間となりました。皆様のご協力のもと、育児休業をいただけたことに深く感謝しています。

育児休業を取得した板倉さん

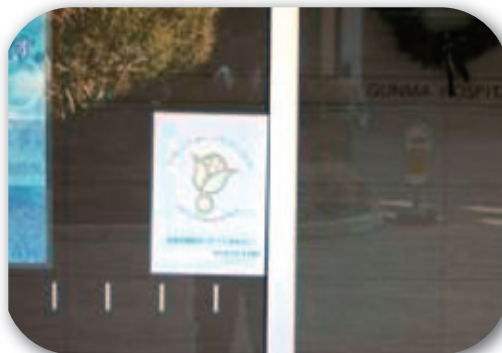


くるみんマークを人材確保に活用

当法人ではくるみんマークをホームページ、病院・施設内に掲示しております。ホームページにくるみんマークを掲載して以来、求人アクセスもホームページからの比率が多くなっております。

今後も男女問わず育児休業取得を推進していきます。年次有給休暇取得率も60%以上が保てるよう、より一層働きやすい職場づくりを目指していきます。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…平成23年4月～平成26年3月までの間で、男性が1名、女性が12名取得（女性の取得率は100%）。原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで、取得可能。
- ・育児短時間勤務制度…子が3歳に達するまで利用可能。女性3名が利用（平成26年12月までの実績）。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。述べ取得日数は、平成21～25年度で21.5日（取得者は女性のみ）。
- ・事業所内保育施設…子が小学校に入学するまで利用可能で、土日も運営。登録者は19名で、平成26年12月の延べ利用日数は204日。
- ・介護休業及び介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。平成25年度までの利用者は女性2名。

医療法人橘会上之原病院

所在地：渋川市北橘町上南室167番5
労働者数：228名（女性123名、男性105名）
事業内容：精神・神経科病院等の運営
代表者：田中 守



患者様への対応に欠かせない「母性」

もともと女性が多い職場であり、職員の子育て支援は必要不可欠な取り組みでした。育児を経験した職員が多いので、職場の理解も得られやすい状況です。

患者様への対応という面でも「母性」が欠かせないため、今後も女性の力は必要ですが、男性の看護師についても、母性的な面が普段の業務で求められます。そこで、男性も安心して子育てに参加できるような配慮を進めています。

田中理事長



妊娠中や、育児休業中の人員配置

出産や育児休業の予定がわかった段階で、働きやすい職場環境について本人と相談します。基本的にはその部署で働き続けてもらいますが、体調管理には注意するよう、周囲の者にも伝えます。

妊娠中の体調不良や育児休業で職員が休む場合、体力的に余裕のある職員や、シフトを増やしたい職員を多めに配置します。さらに、子育て経験のある職員も配置し、休業取得者がいないところでも、子育ての苦労等についてフォローできる体制を心がけています。



橘会上之原病院は、働き方の見直しを進めています。

- ・ 年次有給休暇の取得率は、直近1年間で約41%です。
- ・ 時間外労働については、総合病院などと違い、もともと時間外労働は少ない職場であり、職員1人当たり年間で2時間程度です。

橘会上之原病院の概要を紹介します。

- ・**診療科目**は精神科、神経科、心療内科、内科で、精神科一般病棟が30床、精神療養病棟が90床、認知症疾患治療病棟が50床です。こころや神経の病気の治療に対し、医師や薬剤師、看護・介護職を始め、作業療法士、理学療法士、精神保健福祉士、臨床検査技師、診療放射線技師、支援相談員、ケアマネージャーといった専門の優秀なスタッフが、診断や治療、社会復帰の支援を行っています。
- ・**グループ施設**として、訪問看護ステーションや、精神科デイケア、介護老人保健施設等の施設も運営しています。

短時間勤務の「イクメン」

男性の育児短時間勤務利用者も1名おり、配偶者が3人目の子を出産したタイミングで、保育園の送迎のため、朝と夕1時間ずつの時間短縮を利用しました。当該男性からは、「午後4時にあがる時、他の職員から『気をつけてね』などと声をかけてもらい、助かった。周囲の協力にととても感謝している」という声を聞いています。

配偶者の出産時休暇の取得も奨励しており、対象者9名中8名が取得し、出産に立ち会いました。

男性の育児短時間勤務利用者



配偶者出産時休暇取得者



くるみんマークを人材確保に活用

過去に育児休業プログラムの奨励推進を受け、今日まで継続して取り組んだ結果、認定をいただける運びとなりました。くるみんマークは求人票等に表示して活用しています。

優秀な人材を育てること、人を活かす働き方（環境）を整えることは、魅力ある職場づくりと若いスタッフの確保に繋がると確信しています。

↓くるみんマークの活用

育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性1名、女性2名が取得（女性の取得率は100%）。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。男性1名が利用。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間、時間単位で取得可能。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年10月～平成25年3月までの実績

医療法人石井会石井病院

所在地：伊勢崎市波志江町1152番地
労働者数：299名（女性228名、男性71名）
事業内容：一般急性期医療を主とする病院運営
代表者：院長 新井 正明



看護師の確保に向けた子育て支援

看護師の確保が困難な状況のなかで、当院でも多くの看護師を確保するために、働きやすい職場環境づくりの整備は必須でした。何か採用活動を行ううえで、求職者に対してPRできることはないか？離職者を減らせないか？また、女性が約7割を占めている職場環境ですので、妊娠出産による退職者を減らしたいといったこともあり、院内保育施設の運営と一般事業主行動計画を策定し、群馬労働局へ申請を行いました。

新井院長



安心して子育てができる環境づくり

働きたくても、育児との両立が難しい…。そんな職員のために、平成23年に事業所内保育施設「さくらんぼ保育室」の運営を開始しました。安心して子育てができる環境を整備しています。また、年に4回発行している院内広報誌を作成した際には、産休・育休を取得している職員に郵送し、情報提供を行っています。

質の高い医療を目指すため、スタッフの「休暇の取りやすさ」にも心配りをしており、リフレッシュ休暇の取得も促進しています。



石井病院は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・取得率を衛生委員会で情報共有し、積極的に取得するよう所属長を通じて周知しています。
- ・リフレッシュ休暇として、誕生日や記念日等に休暇を取得することも促進しています。

時間外労働の削減

- ・時間外労働の多い職員の情報について衛生委員会で共有し、削減に向けた対策を検討しています。また、部署によっては、週1日ノー残業デーを設定し、定時には帰宅するようにしています。

石井病院の概要を紹介します。

- ・**診療科目**は、内科、腎臓内科、呼吸器科、消化器科、循環器科、リウマチ科、外科、肛門科、形成外科、整形外科、皮膚科、アレルギー科、麻酔科（ペインクリニック）、眼科、リハビリテーション科です。
- ・**病床数**は188床（一般急性期病棟145床、回復期リハビリテーション病棟43床）で、早期離床・早期社会復帰を目指したチーム医療を実践します。
- ・**土曜日・日曜日**にも外来を実施し、二次救急指定病院として、救急患者への対応は24時間体制で受け入れています。

「イクメン」を増やすための取組み

子の看護休暇の取得日は有給としており、これまで2名の男性が取得しました。男性の育児参加の促進については、院内報による周知や、育児に関する相談窓口の設置等により、法人として後押ししています。

（子の看護休暇を取得した男性からのコメント）

共働きをしているため、子供が病気になったときに、妻がどうしても休めない日には、子の看護休暇を取得させてもらいました。



くるみんマークを人材確保に活用

平成25年4月26日に認定マーク『くるみん』を取得して、院外広報誌への掲載、ハローワークの求人票への表示、就職説明会時でのPR等を現在行っております。今後は更に『くるみんマーク』を幅広く活用していきたいと思っております。そのためにも、職員が働きやすい職場環境を常に考えていけたらと思います。

くるみんマークの活用（病院見学会用資料、広報誌）



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…女性が9名取得（取得率100%）。原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。利用者は女性3名。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。給与は全額支給。男性2名、女性12名が取得。
- ・**事業所内保育施設**…子が小学校に入学するまで利用可能。定員10名で、利用者は月極10名、一時保育登録者15名。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成26年1月～平成26年12月までの実績

医療法人大誠会

所在地：沼田市久屋原町345-1

労働者数：302名（女性231名、男性71名）

事業内容：内田病院等の運営（認知症・地域連携・医療福祉介護）

代表者：田中 志子



法人と個人がwinwinの関係を作る

大誠会の理念は「地域のために。あなたのために。」です。「あなた」とは、自分を含め、関係者の全員が皆、幸せになれることを目指しています。子育て支援についても、法人と個人がともに成長できる、winwinの関係を築くことを考えて取り組んできました。

看護協会の調査では、働き方に関する当院の看護職員の満足度が、全国平均に比べてかなり高いことがわかりました。比例するように、お客様も年々増加しています。

田中理事長



安定配置が、育児休業の取りやすさの基礎に

常に誰かが育児休業を取得している一方、看護師は何名必要という具合に定数が決められた職場であるため、職員は常に安定配置、過剰配置を行っています。それにより、誰かが何かの形で休みが必要になっても、補い合える体制が作られています。

安定配置によって、研修を受講して能力を上げ、生産性を高めることも可能となります。安心して育児休業を取り、復職後はしっかりステップアップできる環境があるのです。

事業所内保育施設



大誠会は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュや家族サービス等のため、連続1週間の休暇を年に1回取得することを促しています。
- ・取得率向上に向けたアンケートを行い、業務の見直しや、休みやすい雰囲気作り等の対策を検討しています。平成25年度の取得日数は、平均5.83日。

時間外労働の削減

- ・部署毎に業務内容を整理し、より良い職場環境に向けた業務改善に繋がっています。
- ・仕事が終わっても、気兼ねなく帰れないと感じている職員もいるため、アンケートで実態を把握し、原因の分析と対策を行っています。

大誠会の概要を紹介します。

- ・**内田病院**…診療科目は、認知症外来、もの忘れ外来、リハビリテーション外来、内科、消化器科、皮膚科、循環器内科、外科・肛門科・整形外科です。また、認知症疾患医療センターを開設しており、保健医療、介護機関等と連携をはかりながら、認知症疾患に関する鑑別診断、周辺症状と身体合併に対する急性期治療、専門医療相談等を実施します。
- ・**介護老人施設 大誠苑**…入所して身体的なリハビリが必要な方、入所するほどではないがリハビリが必要な方、認知症ケアが必要な方まで、介護の必要度合いに応じて3フロアにわけ、きめ細かに対応しています。

自然と育つ「イクメン」

職場結婚の割合が約8割と高く、夫婦で子育てをするという意識が浸透しているため、当たり前前にイクメンが育っています。職場研修も多く、ママが行くときはパパが見る、ということも当たり前です。

育児休業を取得した介護福祉士の岡村さんは、「初めての子供だったため、育児の手助けができてよかった」と語ります。出産予定日が決まった時点で休みの希望を職場に伝え、周りの職員の協力を得ました。

育児休業を取った岡村さん



くるみんマークを「強み」としてアピール

くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺、求人広告等に表示。子育てに優しい企業であり、成長できる職場であることを「強み」としてアピールし、人材確保に繋がっています。

今年で創立26年。職員が安心して自分の生活設計を描ける職場づくりを目指し、「どんどん子どもを産んで」と声をかけてきた田中理事長の夢は、職員の子どもたちが二代目、二世として大誠会の職員に戻ってきてくれることです。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。女性17名が取得（取得率100％）。復職後に管理職として活躍する女性も多いです。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が小学校に入学するまで利用可能。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・**事業所内保育施設**…原則として子が3歳の年度末まで利用可能。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成25年11月～平成26年12月までの実績

富士重工業健康保険組合太田記念病院

所在地：太田市大島町455番地1

労働者数：857名（女性638名、男性219名）平成27年1月現在

事業内容：一般病院の運営

代表者：病院長 佐藤 吉壮

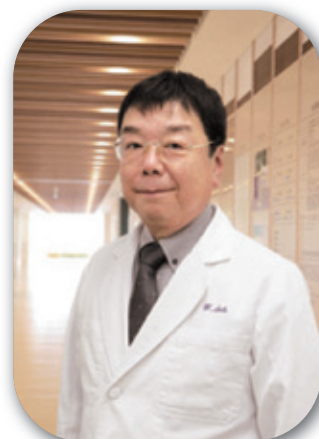


.....女性が働きやすい職場づくりの推進.....

当院の職員は4人のうち3人が女性であり、約74%を占めています。女性が働きやすい職場づくりを進めるためには職員の子育て支援は必要不可欠であると考えます。

育児休業取得者が出た場合には、育児代替職員を雇用するか、スタッフによる業務分担でフォローするか十分に検討した上で対応しています。また育児休業から復帰してからは、周囲の職員が「思いやりの心」を持って業務などに気くばりをしています。

佐藤 病院長



.....安心して働くための事業所内保育施設.....

当初は職員が子供のことを心配せず安心して働くため、また病院として職員にしっかり働いてもらいたいため、保育園を開設しましたが、今や子育て支援にはなくてはならないものとなっています。

利用者は常時55名／月（平成26年12月現在）です。また、一時預りの制度もあり、子育て支援を行っています。

事業所内保育施設（たんぼぼ保育園）



太田記念病院は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・入職2か月後より付与しています。
- ・管理職研修で各所属長に他部署の年次有給休暇取得率を公表し、各部署の取得状況を周知しています。

時間外労働の削減

- ・定時帰宅者候補を毎日決め（看護部）、最低一人は定時に帰れるようにしています。
- ・時間外労働の実績を集計し、業務改善に繋がっています。

太田記念病院の概要を紹介します。

- ・**診療科**: 28診療科 病床数: 400床 (一般351床・ICU/CCU15床・NICU6床・HCU10床・健診18床)
- ・**病院指定**: 地域救命救急センター 地域周産期母子医療センター 地域災害拠点病院
群馬県がん診療連携推進病院 災害医療派遣チーム群馬DMAT指定病院 地域医療支援病院
- ★**救急車受入れ台数** 5,592台 (平成25年度)

3週間育児休業を取得したイクメン

育児休業を取った原さん

(男性で初めて育児休業を取得した原さんのコメント)

職場の協力のおかげで、平成25年の8月に3週間の育児休業を頂きました。普段は帰宅時間も遅く、子どもとの時間もなかなか取れませんでした。育児休業により長い時間を一緒に居られることは貴重で一生の思い出です。妻も育児休業には好意的で、夫婦での育児に安心したようです。



くるみんマークを人材確保に繋げる

くるみんマークは当院のPRとして、ホームページや会社案内・名刺・求人広告等に表示し、優秀な人材確保に繋がっています。

今後は、くるみんマークよりも高い基準を満たした企業への新たな認定制度（プラチナくるみん）に向けた取組を検討します。

ホームページ、パンフレット活用事例



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…特別な事情がなくても、1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が83名取得（女性の取得率100%）。
- ・**育児短時間勤務制度**…子が3歳に達するまで利用可能。利用者は女性48名。
- ・**子の看護休暇**…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・**事業所内保育施設**…子が6歳児まで利用可能。利用者は常時55名／月。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務制度**…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成26年12月までの実績

医療法人社団三思会 東邦病院

所在地：みどり市笠懸町阿左美1155番地
労働者数：643名（女性494名、男性149名）
事業内容：東邦病院をはじめとする様々な事業所の運営
代表者：理事長 駒井 實



ワークライフバランスを実現し、 働きやすくやりがいのある職場づくりを目指して

当院は昭和52年2月に設立し、設立当初から24時間365日体制の保育施設を完備し、職員の子育て支援に取り組んでおります。また、様々な福利厚生を考え、労働環境・職場環境を整えて働き続けられる職場づくりに取り組んで参りました。

駒井 理事長



平成24年から、厚生労働省が推進しているワークライフバランスの推進に取り組み、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を図り、やりがいを持って働き続けられる環境を実現させるべく、更に様々な取り組みを実施しております。

仕事と家庭の両立を図り、安心して働き続けられる環境づくり

育児休業取得者には、毎月広報誌などを郵送し、職場に復帰しやすいように情報を発信しています。

事業所内保育施設

また、敷地内に院内保育所があり、24時間365日受け入れ可能なため、夜勤帯も安心して働ける環境が整っています。

看護部では育休復帰前に必ず看護部長と面談を行い、復帰後の部署や勤務時間の調整を行うことで、職員が無理なく安心して働き続けられるように配慮しています。



三思会 東邦病院は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・誕生月に優先的に取得できる「バースデー休暇」や、連休を取得しやすくする「ひまわり休暇」等で、比較的有休が取得しづらい独身の職員も気軽に取れる労働環境を整備しました。
- ・年次有給休暇の取得実績は1人あたり年平均9.1日（平成25年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・だらだら残業を無くすための活動“かえるプロジェクト”を実施しています。担当科長数名が院内をラウンドし、業務の進捗状況を確認後、早く帰るよう声かけを行っています。
- ・時間外労働の実績は1人あたり年平均49時間（平成25年度）となっています。

三思会の概要を紹介します。

- ・東邦病院の病床数は443床(一般200床、療養164床、回復リハ58床、緩和ケア21床)。
- ・診療科目は、内科、循環器内科、腎臓内科、消化器内科、糖尿病内分泌内科、肝臓内科、呼吸器内科、透析内科、外科、消化器外科、乳腺・内分泌外科、呼吸器外科、血管外科、整形外科、脳神経外科、リウマチ科、皮膚科、眼科、リハビリテーション科、放射線科、歯科口腔外科、麻酔科、神経内科、緩和ケア内科の24科目です。
- ・三思会のグループとして、医療施設(くすの木病院、ひかりクリニック)、介護施設(クララトーホー、ブルーメンハイムトーホー、グループホームトーホー等)、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援事業所、デイサービス、サービス付き高齢者向け住宅(クレイン東邦)など様々な事業所を運営しています。

.....“イクメン”を増やすための取り組み.....

《院内制度の“見える化”計画！》

男性の育児休業・育児休業についての認知度をあげるため、院内の制度についてパンフレットを作成し、必要な時期に、必要な情報が職員に伝わるよう、取り組みを行っています。

今後も、男性職員が育児休暇・育児休業を取得しやすい環境となるよう、男性職員の背中を押してあげられる職場づくりにより一層取り組んでいきます。

《3回にわたり育児休業を取得した内田幸太さんのコメント》

普段はなかなか行えない保育園の送迎ができたり、子供と過ごす時間が多く取れるので、育児休業を取得して良かったと思います。現在は育児短時間勤務の制度を利用し、家事を行ったり、子供と過ごす時間を大切にすることができています。

育児休業を取得した内田さん



.....くるみんマークを活用し、人材確保に繋げる.....

くるみんマークを、ホームページや求人関係書類、名刺や広報誌等に掲載し、院内外へ向けてアピールし、仕事と子育てを両立させ、安心して働ける職場であることをPRすることで、より良い人材確保に繋がります。

今後も、引き続きくるみんマークを活用し、人材確保と一層のイメージアップに力を入れ、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に努めていきます。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。男性が1名、女性が69名取得。
- ・育児短時間勤務制度…子が3歳に達するまで利用可能。男性1名、女性20名が利用。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。女性2名が利用。
- ・事業所内保育施設…子が小学校に入学するまで利用可能。男性4名、女性149名が利用。
- ・介護休業及び介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年4月～平成26年3月までの実績

有限会社COCO-LO

所在地：桐生市相生町2丁目261-3
労働者数：76名（女性62名、男性14名）
事業内容：訪問看護ステーション等の運営
代表者：雅楽川 陽子



子育てをしながら無理なく働ける環境へ

訪問看護ステーションを開設した当初は、看護師の求人を出しても応募はゼロ。利用の依頼があってもお断りをしなくてはなりませんでした。「一体、看護師はどこにいるんだろう？」導き出した答えは「家庭で子育てしているんだ！」ということでした。子育てのために働けないというなら、子育てをしながらでも無理なく働ける環境を用意してあげればいいのか。そんな思いでひとつずつ支援制度を充実させていき、今では求人をかけていないにも関わらず「ココロで働きたい！」と言って連絡をくれる方もいます。

雅楽川社長



多様な働き方の支援

ココロでは子育てと仕事を両立するための様々な仕組みを整えています。事業所内に無料の託児所を設置、正社員と同待遇で短時間勤務ができる準社員制度、妊娠のための検診休暇、子の看護休暇、子の長期休みに合わせた学童保育の実施などがその一例です。

スタッフが育児休業を取得する際にはできるだけ早い段階で情報共有し、休業明け1ヶ月は1時間から勤務時間を選ぶ「ならし勤務」制度、託児所の近くで働けるような人員配置など、復帰しやすい仕組み作りに取り組んでいます。

事業所内保育施設



COCO-LOは、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・取得率は68.6%。「Anniversary Day」として、家族の誕生日や結婚記念日等の休暇も促しています。
- ・他にも「検診休暇」や「参観休暇」などの有給休暇があり、また管理者が率先して有給休暇を取得し、従業員に声かけをすることで取得を促しています。

時間外労働の削減

- ・ノー残業DAYを毎週月曜日に設定し、定時退社を促進しています。
- ・勉強会にて会議を早く終わらせるコツを社長自らがレクチャーしています。
- ・業務改善、情報共有の徹底により、時間当たりの生産性を上げ、時間外労働の削減に努めています（1人あたり年平均21.8時間）。

COCO-LOの概要を紹介します。

- ・訪問看護ステーションココロ…看護師、作業療法士、理学療法士、言語聴覚士が、在宅生活を安心して継続するためのお手伝いをさせていただきます。
- ・ココロデイサービス…作業療法士、理学療法士、言語聴覚士が1人1人にあったリハビリプログラムを作成し、専門的なリハビリをマンツーマンで受けられる、半日タイプのリハビリ専門のデイサービスです。
- ・ココロアットホーム…家族のように温かみのあるアットホームな空間で、1日を通じてリハビリなど充実した時間をお過ごください。
- ・ココロガーデン…リハビリとエステのお庭で、いつまでも自分らしく美しく過ごせるようにサポートします。
- ・ケアプランセンターココロ…介護を楽しむためのお手伝いを医療・福祉両面からサポートします。
- ・ココロトレーニングデイサービス…ジムのスペースを利用したデイサービスなのでマシンが充実しています。個別でのリハビリはもちろん、グループでの運動も行います。
- ・ココロリハビリジム…理学療法士が常駐する、キッズからシニアまで大歓迎のトレーニング施設です。一人ひとりの状態に合ったメニューを組み立て、リハビリと体づくりを丁寧にサポートします。

夫婦で育児の喜びを共有する「パパ育休」

夫婦で育児の喜びを共有してほしいという思いから、男性の育児休業も促しています。ココロではまだ子供のいない男性スタッフがほとんどですが、現在までに2名の男性が育児休業を取得しました（取得率100%）。うち1名は管理者であり、管理者が率先して育児休業を取ることで他の男性スタッフにとっても取得しやすい雰囲気が作られています。以下その管理者のコメントです。

「いざ育休が始まって私は子供と遊んだりかまったりしてただけで、『休んでいいのか?』という気持ちもありました。でも次第に『遊んだりただ一緒にいたりすることも育児と呼んでいいんだな』と思うようになりました。『父親が子育てを楽しむための休暇＝パパ育休』、そんな気持ちを叶えてもらった休暇でした」

育児休業を取得した、理学療法士の安城さん



くるみんマークで、ロールモデルに

くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺、求人広告等に表示。企業イメージの向上や、優秀な人材の採用に繋がっています。

平成26年度均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞、イクメン企業アワード2013 特別奨励賞、キャリア支援企業表彰2013等、様々な表彰を受賞しているCOCO-LO。両立支援に取り組む企業のロールモデルとして、仕事も家庭も充実できる職場を目指します。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…子が3歳に達するまで取得可能。男性1名、女性3名が取得（男性・女性ともに取得率100%）。出産や育児等を理由に退職した者はおらず、休業後に管理職として活躍する女性もいます。
- ・育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能で、女性13名が利用。
- ・子の看護休暇…子が中学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年6日間、2人以上の場合は年12日間取得可能。入社半年までは3日間まで有給。女性3名が利用。
- ・事業所内保育施設…子が3歳を迎えた3月末日まで、無料で利用可能。平成27年1月現在4名が利用。
- ・介護休業…要介護状態の家族介護のため、通算180日間利用可能。
- ・介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。女性1名が利用。

※ 取得率等のデータは、平成25年4月～平成26年3月までの実績

社会福祉法人春風会

所在地：吾妻郡中之条町大字折田2515
労働者数：136名（女性97名、男性39名）
事業内容：特別養護老人ホーム「やまゆり荘」等の運営
代表者：理事長 南波 和憲



..... 理事長の思いが、職員全員に浸透

開所3年目の平成13年に最初の結婚、翌年には初めての出産・育休者が出ました。「1年間はしっかり育児をして、また元気に職場に戻ってほしい」という南波理事長の方針が職員全員に浸透し、協力体制が確立しました。

その後も年に1～2人のペースで育児休業取得者が出ていますが、「お年寄りに寄り添った介護を実践するためには、職員が安心して働ける職場であることが必要」という方針のもと、会議・研修等で制度の概要や応援体制をしっかりと周知し、「お互い様」の風土を築きました。

春風のように優しく、
あたたかい気持ちをもって運営しています。



..... 土日也能利用できる事業所内保育施設

吾妻という土地柄、土日に預けられる保育所が殆どないため、平成24年に事業所内保育所を開所し、育児をしながら安心して働くことができる環境を整備しました。

今では、育児中の職員が事業所内保育所を活用し、できる範囲で土日・祝日出勤や早番、遅番勤務などに協力してくれています。子育てをしていない職員との間の公平感も高まりました。

はるかぜ保育所



紙芝居楽しいな～♪

春風会は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・ 記念日に休む…本人や配偶者、子供の誕生日や、結婚記念日など、記念日の休暇取得を促しています。
- ・ 柔軟に休む…家庭や子育てに積極的に参加できるよう、時間単位で取得することも可能としています。

★年次有給休暇の取得率は、平成24年の平均が36.6%。さらなる向上を目指します。

春風会の概要を紹介します。

- ・特別養護老人ホームやまゆり荘…ご家族で介護を受けることが困難な方を、長期間お世話させて頂く施設です。
- ・ショートステイやまゆり…病気、介護疲れ、冠婚葬祭、旅行などで介護できない場合、短期間介護させて頂く施設です。
- ・ケアハウスハーブガーデン…一人暮らしなど在宅の生活に不安のある方が共同で生活する食事付きの施設です。
- ・デイサービスやまゆり…在宅で生活している要支援、要介護認定を受けている方をお世話する、日帰りの施設です。

2回育児休業を取得したイクメン

男性も育児休業を取得できることを、法人として積極的にアピールした結果、イクメンも続々と誕生しています。介護士の小池さんは、第一子、第二子の出産に合わせて、それぞれ約1か月、育児休業を取得しました。

職員が育児等で休んだ場合でも、他の職員が代替できるよう、全職員の業務の共有化を目的とした研修の実施や、「介護マニュアル」の作成も行っており、職員全体のスキルアップにも繋がっています。

妻から大変感謝されました💕



介護係長 小池勝也

くるみんマークを人材確保に活用

くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺、求人広告等に表示し、「子育てサポート企業」であることをPR。育児を理由に同業他社を退職した方が、事業所内保育所の利用を希望して応募に来ることもあり、優秀な人材の採用に繋がっています。

平成25年度の均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門 群馬労働局長奨励賞）も受賞した春風会。春風のようにやさしく、暖かい気持ちをもって職員・利用者・地域に接していきます。

くるみんマークの効果抜群！



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…特別な事情がなくても、協議により1歳を超えた休業が可能。男性が延べ3名、女性が5名取得（女性の取得率は100%）。妊娠や出産等で退職した職員はならず、休業後に管理職として活躍する女性もいます。
- ・育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能。女性5名が利用。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。給与は半額を支給。
- ・事業所内保育施設…子が6歳まで利用可能で、土日祝日も運営。女性3名が利用。利用者に保育手当を支給。
- ・介護休業及び介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成24年12月までの実績

特定非営利活動法人ハートフル

所在地：高崎市石原町3236

労働者数：63名（女性43名、男性20名）

事業内容：介護保険・障がい福祉事業、地域活動事業

代表者：櫻井 宏子



..... 子どもと過ごす時間をより長く、休暇の多さ日本一へ

ここで働きたいが、生活ができない…。櫻井理事長が平成11年に法人を立ち上げてから3年半後、やむなく若い男性が退職。その際の、「経営は人だ。必ず『働きやすい職場環境』と『人材育成』に力を注ぐ」という決意が、取組みのきっかけとなっています。

所定労働時間7時間、残業なし、定年なし。

休暇の多さ日本一を目指すハートフルでは、誕生日休暇やリフレッシュ休暇等、有給の特別休暇（12日以上）を多く設けており、取得率はほぼ100%です。



..... いきいきと働くことができる環境づくり

介護・福祉の仕事だからこそ、充実したプライベートを。

誰もが気兼ねなく休めるよう、次世代法に基づく一般事業主行動計画で、特別有給休暇及び年次有給休暇の取得目標を明記し、会議や研修での周知を通じて計画的な取得を促しています。

休みやすい環境づくりのため、仕事の「見える化」に取組み、誰が休んでも業務がまわるよう、幅広い仕事を覚え、情報を共有しています。また、外部研修等を職員が受講した際は、周囲の職員も内容を共有するため、「発表」の場を作っています。

従業員が生き生きと働くことができる環境づくりに向け、パートスタッフの待遇改善（共通処遇制度の導入、正社員転換の促進等）や、人材育成のための各種研修も積極的に実施しています。

ハートフルは、働き方の見直しを進めています。

有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇…現在の取得率42%を60%に引き上げるため、計画付与等により取得を促進。
- ・ 特別有給休暇…現在の取得率81%をさらに引き上げるため、年間予定を立てて取得を促進。

時間外労働の削減

- ・ 残業なし…やむを得ない場合でも1日1時間まで。
- ・ 1日7時間勤務…育児や介護等との両立が可能。
- ・ 時間外労働の実績…平均月間2.8時間。

ハートフルの概要を紹介します。

介護保険・障がい福祉事業

- ・ 居宅介護支援…ケアマネジャーによる計画支援
- ・ 通所介護…3か所の小規模デイサービス
- ・ 訪問介護・障がい福祉…ヘルパーによる介護や生活援助

地域活動事業

- ・ たすけあい…庭の掃除、通院の付添いなど、公的な制度で対応できない内容の援助
- ・ 配食…手作りの「おふくろ弁当」の配達
- ・ 地域交流…交流の場やバザーなどの開催

3年間短時間勤務を利用したイクメン

障がい、高齢、大人、子どもの隔たりなく、皆が自然と助け合える社会づくりを目指すハートフルでは、男性も積極的に育児に携わります。事務局職員の高橋さんは、次女が生まれてから3歳になるまで短時間勤務を利用しました。

夫婦同じ立場で子育てに関われてとても満足です。主夫を経験したことにより夫婦助け合いの気持ちも深まりました。（高橋さんのコメント）

夫が育児に積極的に協力してくれるおかげで、自分の望むかたちで仕事が出来ています。（奥様のコメント）

育児休業を取得した高橋さん



くるみんマークを人材確保に活用

社用車へペイントされ、地域を回るくるみんマーク。この他、ホームページや会社案内、名刺、求人票等にも表示し、「子育てサポート企業」であることをPR。優秀な人材の採用・確保や、企業イメージの向上に繋がっています。

平成25年度の均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門 群馬労働局長奨励賞）も受賞したハートフル。『働きやすい職場環境』と『人材育成』を両輪に、地域福祉の向上・地域社会の発展を目指します。

くるみんマークの活用（社用車）



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・ 育児休業…特別な事情がなくても、1歳6か月まで取得可能で、男女各1名が取得し、取得率は100%。妊娠や出産で退職した職員はおらず、休業後に訪問介護リーダーとして活躍する女性もいます。
- ・ 育児短時間勤務制度及び所定外労働免除…子が小学校に入学するまで利用可能で、男性1名が3年間利用。
- ・ 子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間、取得可能。
- ・ 介護休業及び介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算180日間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成22年4月～平成26年12月までの実績

社会福祉法人桔梗会

所在地：沼田市横塚町957-2

労働者数：102名（女性79名、男性23名）

事業内容：特別養護老人ホーム「ききょうの里」等の運営

代表者：理事長 松井 文男



優秀な人材の確保のために

介護業界に抱かれがちな「3K」のイメージを払拭し、優秀な人材の採用・定着を実現するため、職員の子育て支援を進めています。公共性の高い社会福祉法人として、「より良い企業」であり続けるためにも、仕事と育児を両立しやすい環境整備に取り組んでいます。

最大の目的は、施設を利用する方々の幸せですが、そのためには、サービスを提供する職員自身が安心して働くことができ、幸せになることが重要。子育て支援は、総合的には法人にとっての利益に繋がっています。

松井理事長



マイナスのイメージをプラスに変える

育児休業について、「他の職員に迷惑をかけるのでは」という労働者の懸念や、育児を終えた世代の職員から「昔はそんなに優遇されていなかった」という声などもあったため、仕事と育児の両立をプラスのイメージに変えるべく、積極的に職場で話し合いを持ち、職員全員にとって「良い環境」となることを目指しています。

育児休業取得者には、定期的に職場に来ていただき、職場の様子の情報交換や、業務分担の見直しの相談、本人からの業務軽減の要望等を聞きながら、スムーズな職場復帰に配慮しています。



桔梗会は、働き方の見直しを進めています。

有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得率は65.77%。半日や時間単位での取得も可能で、積極的な取得を促しています。
- ・ リフレッシュ休暇として、非常勤職員を含めた全職員に対する、年間3日間の有給休暇を新設しました。

時間外労働の削減

- ・ 毎週金曜日をノー残業デーに設定し、時間外労働を削減できるよう、業務内容等を改めました。
- ・ 各部署で次世代育成支援の研修を行い、子育てを必要とする職員に対して部署内で配慮するよう促しました。

桔梗会の概要を紹介します。

- ・特別養護老人ホーム ききょうの里…入浴や排泄、食事などの介護、その他機能訓練や健康管理療養等も行います。
- ・ききょうヘルパーステーション…訪問介護員が自宅へ訪問し、入浴や排泄、食事等の介護・援助をするサービスです。
- ・ききょうデイサービスセンター…日帰りで、入浴や排泄、食事等の介護・援助、機能訓練のレクリエーション等を行います。
- ・ききょう短期入所生活介護事業所…施設へ短期間入所し、入浴や排泄、食事等の介護・援助、その他機能訓練や健康管理療養等を行うサービスです。

この他、ききょうデイサービスセンター岡谷、ききょうの里居宅介護支援事業所等があります。

男性の育児休業取得率100%

最初に育児休業を取得したのは、人事担当者である総務課長の堤さん。「男性も育児休業を取得し、育児に参加するべき」というイメージ作りを進め、これまで8名の男性が育児休業を取得。取得率は100%です。

厚生労働省のイクメンプロジェクトにも参加しています。

(育児休業を取得した、相談員の原澤さんのコメント)

平成25年10月に3人目の子供で育児休業を取得しました。7日以内であれば有給扱いになるため、大変助かりました。育児休業期間中は妻が入院しているので、上の子の面倒や家事を行い、子供との絆が深まりました。

育児休業を取得した原澤さん



くるみんマークを人材確保に活用

くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺、求人広告等に表示し、子育てに優しい企業であることをアピールし、人材確保に繋がっています。

今後は、育児休業を取得しやすいイメージ作りを引き続き行うとともに、子育てをしていない職員については、時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得を呼びかけていきます。

くるみんマークの活用



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・育児休業…原則として子が1歳に達するまで、特別な事情があれば1歳6か月まで取得可能。7日以内であれば有給。男性8名、女性4名が取得(男女ともに取得率は100%)。妊娠や出産等を理由に退職した職員はおらず、出産前に主任として勤務していた女性は、復職後も主任として活躍。
- ・育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能。女性1名が利用。
- ・子の看護休暇…子が小学校に入学するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。
- ・介護休業及び介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。女性3名が介護休業を取得。

※ 取得率等のデータは、平成22年7月～平成26年12月までの実績

株式会社エムダブルエス日高

所在地：高崎市日高町349

労働者数：706名（女性536名、男性170名）

事業内容：介護サービス、清掃等受託、派遣サービス等

代表者：代表取締役 北嶋 史誉



働きやすい職場環境づくり

「従業員の幸せを通して地域社会に貢献する」という会社理念の達成のため、働きやすい職場環境づくりの一環として子育て支援に取り組んでいます。産休および育休の取得率は実質ほぼ100%で、職員から高い満足度を得られています。

男性の育児休業取得も力を入れて取り組んでおり、これらの子育て支援の取り組みは職員採用の面でも非常に効果が出ています。今後もより一層男女ともに働きやすい職場づくりを目指していきます。

北嶋 代表取締役



事業所内保育施設の活用

（事業所内保育施設を利用している女性のコメント）

井野デイトレセンターに機能訓練指導員（柔道整復師）として勤務しています。長男（6歳）は週末に会社の学童クラブ、長女（9ヶ月）は事業所のたんぼぼ保育所に預けて勤務しています。夫婦共働きでお互いの両親も近くにいないため、このような保育施設が利用できることにより安心して仕事に励むことができます。

また、勤務時間も柔軟に配慮してもらい、育児と仕事の両立で充実した生活を送ることができています。

たんぼぼ保育園



エムダブルエス日高は、働き方の見直しを進めています。

年次有給休暇の取得促進

- ・有給休暇を取得しやすい人員配置をおこない、積極的に取得できる環境づくりに努めています。
- ・年次有給休暇の取得実績は、1人あたり年平均11日（平成26年度）となっています。

時間外労働の削減

- ・月の残業時間の上限を設け、それを上回らないよう管理職、職員それぞれがマネジメントするとともに、ノー残業デーも取り入れています。
- ・時間外労働の実績は、1人あたり年平均8時間（平成26年度）となっています。

エムダブルエス日高の概要を紹介します。

- ・ 日高病院を本院とする医療法人社団日高会のグループ会社として、日高病院をはじめとする日高会グループの医療機関をサポートする事業を展開しています。
- ・ 平成9年に在宅介護事業部を設立し、介護事業に参入しました。デイサービス、ショートステイを中心に訪問看護、訪問入浴、サービス付き高齢者住宅などの諸事業を展開しています。その他、病院売店や日高会グループの職員が利用する託児所も運営しています。

男性の育児休業促進

該当する男性職員には管理職が直接、男性でも育児休業が取れることを説明し、取得しやすい環境づくりに努めています。

(育児休業を取得した男性のコメント)

妻が日頃感じている育児の悩みや楽しみが分かち合える時間でした。里帰りの終わりに合わせて育児休業を頂くことができ、家族だけの育児へ安心して移行できました。家族で育児に専念できる貴重な時間は、まさに「プライスレス！」こんな素晴らしい休暇を快諾してくれた会社と現場の仲間に感謝しています！

育児休業を取得した男性



くるみんマークで人材確保

くるみんマークの取得により、働きやすい職場であるというイメージが多くの方々に周知され、多くの優秀な人材の確保と、職員の定着に繋がることを期待しています。

男性の育児休業の取得が社内的にもまだ1例のみなので、今後も、男性が取得できるよう積極的に取り組んでいきます。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・ 育児休業…子が2歳に達するまで取得可能。男性が1名、女性が18名取得。
- ・ 育児短時間勤務制度…子が小学校に入学するまで利用可能。女性7名が利用。
- ・ 育児のための所定外労働の免除制度…子が5歳に達するまで利用可能。女性1名が利用。
- ・ 子の看護休暇…子が小学校4年生に進級するまで、病気等の看護のため、子が1人の場合は年5日間、2人以上の場合は年10日間取得可能。女性6名が利用。
- ・ 介護休業…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。女性4名が利用。
- ・ 介護短時間勤務制度…要介護状態の家族介護のため、通算93日間利用可能。

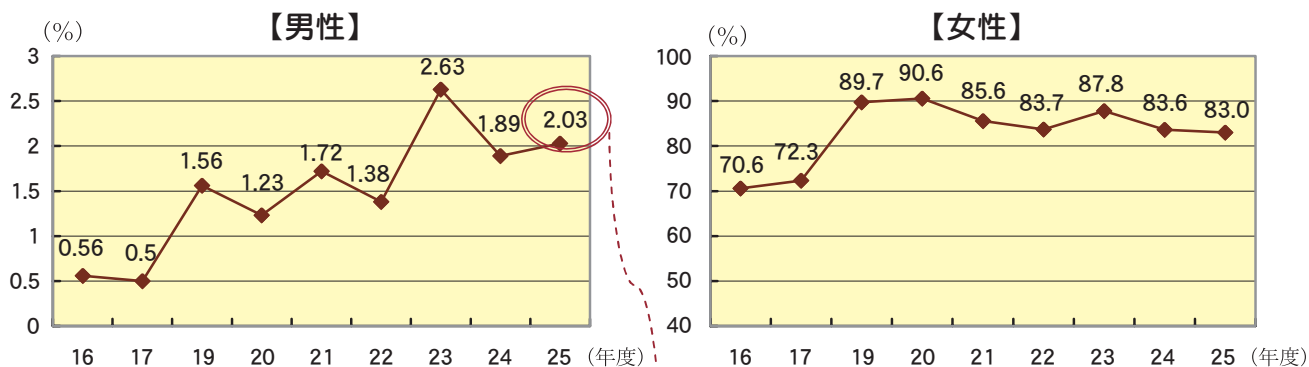
※ 取得率等のデータは、平成24年10月～平成26年10月までの実績

男性の育児参加 ～あなたも今日からイクメンに～



これからは、男性も積極的に子育てに参加する時代です！
約3割の男性が育児休業の取得を希望していますが、
実際にはどの位のパパが育児休業を取っているのでしょうか？

育児休業取得率の推移



平成25年の男性の育休取得率は、僅か2.03%です。
男性が安心して育児に参加できるよう、企業も後押ししましょう！
平成26年4月からは、育児休業給付金が拡大（休業開始から6か月間、
給付割合を50%から67%に引き上げ）しており、今こそ、男性が育児
休業を取るチャンスです！



男性の育休取得によるメリット



1 家庭が安定する

- ・子育ての喜びと苦労を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ・ママの育児ストレスが減り、第二子以降も生み育てやすい。

2 仕事に好影響

- ・時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- ・情報の共有化により、チームワークが高まる。

3 ママが輝く

- ・仕事と育児を両立しやすくなり、女性が活躍する場が広がる。
- ・「女性の力」が発揮されることで、企業経営にもプラス効果。

イクメンを増やしたいという事業主の方！夫をイクメンにしたいという女性の方！イクメン男性の皆様！！
こちらをご覧ください ⇒ 「イクメンプロジェクト」HP <http://www.ikumen-project.jp>

- イクメン宣言や、イクメンサポーター宣言をすることができます。
- 男性の育児参加を促進し、業務改善を図る企業を表彰します（イクメン企業アワード）。

女性労働者の戦力化に向けて



ポジティブ・アクション普及
促進のためのシンボルマーク
「きらら」

～ポジティブ・アクションの取り組みをしてみませんか～

少子高齢化が進む中、企業が活性化するために、女性の活躍推進は必要です。女性が有する能力を、どのようにすれば十分に発揮できるか？そのきっかけとなるのが「**ポジティブ・アクション**」です。



- 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。
- 具体的なポジティブ・アクションとして、以下のような取り組みが考えられます。
 - 【女性の採用拡大に向けた取り組み】
 - ・ 会社案内等で、社内で活躍している女性を積極的に紹介
 - ・ 性別にかかわらず公正な選考基準を作成
 - 【女性の職域拡大に向けた取り組み】
 - ・ 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法・工程の見直し
 - ・ 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援
 - 【女性管理職の増加】
 - ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
 - ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準の明確化
 - 【女性の勤続年数の伸張】
 - ・ 法の規定を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
 - ・ 所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進

ポジティブ・アクション推進のメリット

女性労働者の定着率が向上し、優秀な人材の確保に繋がる。

女性の能力活用が、社内の業務改革や生産性の向上に繋がる。

女性の活躍推進をPRすることで、企業イメージが向上する。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトをご利用ください

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例が業種・規模別に実名で紹介されています。



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

女性の活躍推進宣言コーナー

女性の活躍推進に関する企業トップの宣言を見ることができます。



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

均等・両立推進企業表彰

～女性の活躍推進や、子育て支援等に積極的な企業を表彰～

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」（均等推進企業部門）や「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」（ファミリー・フレンドリー企業部門）について、他の模範となる企業を公募・表彰しています。
「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひ応募ください。

【均等推進企業部門の主な表彰基準】

- ポジティブ・アクションの取り組みとして、「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」等に取り組んでいる。
- 女性の能力発揮に向けた自社の方針を、「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に掲載している。

群馬労働局長賞 受賞企業一覧（計9社）

- ・かんら信用金庫（平成12年度受賞。合併により、しなのめ信用金庫）
- ・株式会社カインズ（平成13年度受賞。現在は、埼玉へ本社移転）
- ・富士スバル株式会社（平成14年度受賞）
- ・株式会社大西ライト工業所（平成15年度受賞）
- ・高崎信用金庫（平成16年度受賞）
- ・サンデン株式会社（平成17年度受賞）
- ・株式会社東和銀行（平成18年度受賞）
- ・株式会社ベシア（平成26年度受賞）
- ・生活協同組合コープぐんま（平成26年度受賞）



【ファミリー・フレンドリー企業部門の主な表彰基準】

- 育児・介護休業法の規定を上回る育児・介護休業制度や短時間勤務制度を導入しており、男女労働者の一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年150時間未満又は年次有給休暇の取得率がおおむね50%以上である。

厚生労働大臣優良賞 受賞企業

- ・有限会社COCO-LO（平成26年度受賞）

群馬労働局長賞 受賞企業一覧（計11社）

- ・サンデン株式会社（平成11年度受賞）
- ・株式会社ミツバ（平成12年度受賞）
- ・関東三洋電子株式会社（平成13年度受賞。合併により、関東三洋セミコンダクターズ株式会社となり、現在は埼玉へ本社移転）
- ・生活協同組合コープぐんま（平成14年度受賞）
- ・社会福祉法人桐生療育双葉会（平成15年度受賞）
- ・利根保健生活協同組合（平成16年度受賞）
- ・朝倉染布株式会社（平成17年度受賞）
- ・有限会社COCO-LO（平成23年度受賞）
- ・社会福祉法人春風会（平成25年度受賞）
- ・特定非営利活動法人ハートフル（平成25年度受賞）
- ・医療法人鶴谷会鶴谷病院（平成25年度受賞）

毎年1月から3月まで、翌年度の表彰企業を公募します。

- ・実施要領、表彰基準及び応募用紙は、厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>
- ・応募用紙に必要事項を記入し（毎年1月1日現在の状況）、自己採点の上、3月31日までに群馬労働局雇用均等室あてご提出ください。
- ・受賞企業には、翌年度の10月に表彰状の授与式を行います。



従業員の子育てサポート企業（くるみん）取組事例集
～ 医療・福祉業編 ～

平成27年3月発行

企画・編集／群馬労働局雇用均等室

〒371-8567 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階

電話：027-210-5009

FAX：027-210-5104

従業員の子育てサポート企業（くるみん）

取組事例集～医療・福祉業編～



厚生労働省群馬労働局