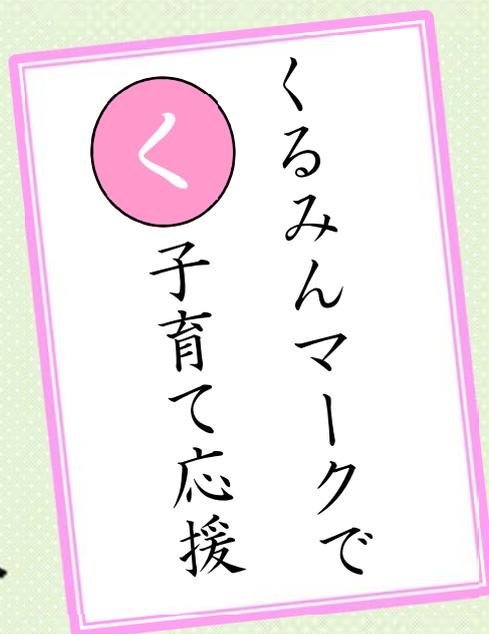
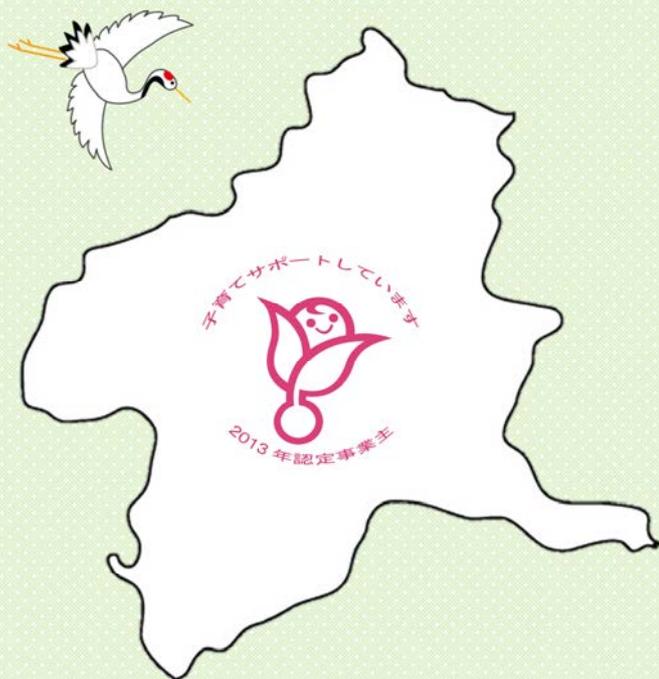


従業員の子育てサポート企業（くるみん）

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10社（平成25年12月現在）の事例を掲載しています。

- 医療法人鶴谷会鶴谷病院
- 特定医療法人群馬会
- 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
- 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

はじめに

厚生労働省では、平成15年に制定された「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。

働く方々が、充実した職業生活を送るためには、仕事と家庭、特に子育てとの両立ができるということが、非常に重要なものとなります。特に、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、中長期的にみれば企業にとっても大きなメリットです。

また、平成25年6月に閣議決定された、「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」においても、「出産・子育て等による離職を減少させる」などにより女性が「活躍できるようにすることは、成長戦略の中核」とされています。

今般、県内における医療・福祉業の認定企業が10社となったこと、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、取組の効果、育児休業取得者の業務のフォロー体制、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26年1月

厚生労働省群馬労働局長 小玉 剛

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)

・医療法人鶴谷会鶴谷病院	4
・特定医療法人群馬会	8
・医療法人橘会上之原病院	12
・医療法人石井会石井病院	16
・医療法人大誠会	20
・富士重工業健康保険組合太田記念病院	24

(福祉業)

・有限会社COCO-LO	28
・社会福祉法人春風会	32
・特定非営利活動法人ハートフル	36
・社会福祉法人桔梗会	40

【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）	7
☆女性労働者の活躍促進（ポジティブ・アクション）	11
☆均等・両立推進企業表彰	15
☆優良企業表彰式・講演会	19
☆くるみん認定書交付式・懇談会	23
☆ハローワークによる医療・福祉業界の人材のマッチング	27
☆イクメン企業アワード2013	31
☆データで見る女性労働	35
☆妊娠・出産・育児に関する制度	39

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。

- ・仕事と子育ての両立を支援することで、妊娠・出産・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 働きやすい職場環境が、良好なサービス提供に繋がる。

- ・法人全体で子育て支援に取り組むことで、「お互い様」の気持ちが生まれ、職場の風通しが良くなり、和やかな雰囲気醸成される。それが、顧客への良好なサービス提供を支える。
- ・育児や介護を含めたプライベートも大切にすることが、仕事のパフォーマンスの維持・向上に繋がる。

Merit 3 企業イメージの向上に繋がる。

- ・仕事と育児の両立支援は、CSR＝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 4 業務の共有、仕事の「見える化」で生産性の向上に繋がる。

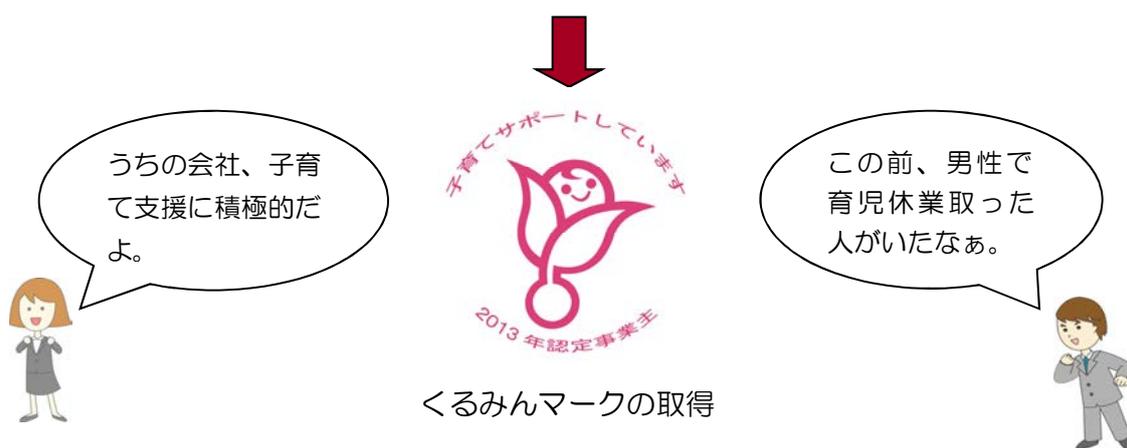
- ・育児等で従業員が休んでも対応できるよう、業務の共有化や「見える化」、多能工化を進めることで、職員全体のスキルアップに繋がる。



くるみんマークの主な認定基準

- 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。
 - ※ 育児休業取得日数の基準はありません。労働者数が300人以下の場合、育児短時間勤務制度や、子の看護休暇を利用した男性も、育児休業取得者に含まれます。
- 計画期間内の、**女性の育児休業取得率が70%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、時差出勤等の措置が必要です。
- **所定外労働の削減**や、**年次有給休暇の促進**に取り組んでいる。

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



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。

→ 続いて、群馬県内で認定を受けた医療・福祉業 10 社の取組事例をご覧ください。 →

医療法人鶴谷会鶴谷病院

所在地：伊勢崎市境百々421
労働者数：606名（女性445名、男性161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、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



無償で利用可能な事業所内保育施設

育児休業の取得者が増え、「保育園に預けられない」「希望する時期に預けられない」というケースが増加したことを背景に、事業所内保育施設を設置しました。

利用料は無償（給食費のみ）で、職員に大人気となっており、最終的には抽選会も実施することもあります。現在は月曜～土曜のみ開所していますが、日曜・祭日・夜勤の時間帯も利用したいという希望もあり、検討を進めています。

事業所内保育施設



子育て支援の効果

妊娠・出産等による退職者がいなくなり、人材が定着した。

子育て支援の取組みが口コミで伝わり、入職者が増加した。

「おたがいさま」の気持ち生まれ、職場の風通しがよくなった。

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180床、療養(医療)52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)。

育児休業からの円滑な復帰に向けた支援

育児休業取得者の円滑な職場復帰に向けて、広報誌や、研修資料、制度改正や人事異動等の案内を送付しています。短時間勤務を利用する場合には、夜勤や時間外労働は免除し、土日は必ずどちらかは休みになるよう配慮します。

夏休みや、台風直撃で登校時間が遅くなった場合等、どうしても子供の預け先が見つからない時は、看護部長室を開放し、保泉部長が面倒を見ることもあります。「おたがいさま」の精神が根付いている表れです。

保泉看護部長



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5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、健診センター事務の綿貫辰也さんのコメント)
私は今回初めて育児休業を取得しましたが、その間に学んだことは沢山ありました。子供を持つ女性の大変さ、育児自体が私たち親の成長にも役立つこと、子供を育てることの重要性や夫婦の協力、親になるということの責任、自覚をより強く感じるようになりました。

男性の育児休業取得者
(綿貫さん)



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…男性が5名、女性が36名取得(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24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、女性110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で、利用料は無償(給食費のみ)。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**…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

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24年の平均が33%。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24年の実績**は、年平均68時間。

ワークライフバランス推進委員会の発足

看護職のワークライフバランス推進ワークショップ（看護協会主催）への参加を機に、推進委員会を立ち上げ、所定外労働削減や、多様な勤務形態の実現等に向け取組みを進めました。

今年度は、パート職員や短時間勤務制度利用者等も委員会のメンバーに加わっており、職員が共同で一つの目的に向かうという経験ができたので、職場の風通しがよくなり、職員間の良好なコミュニケーションに繋がっています。

ワークライフバランス推進委員



くるみんマークを人材確保に活用

くるみんマークは、名刺やホームページ、就職ガイダンス等に表示しており、看護師の募集に有利となっています。保泉部長も、マーク入りの名刺を全国に100枚以上配布するなど、くるみんマークの普及に向け日夜頑張っています。

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）も受賞した鶴谷病院。他地域への看護力流出を防ぎ、地域で最後まで過ごせる看護の提供を目指します。

くるみんマークの活用



鶴谷理事長



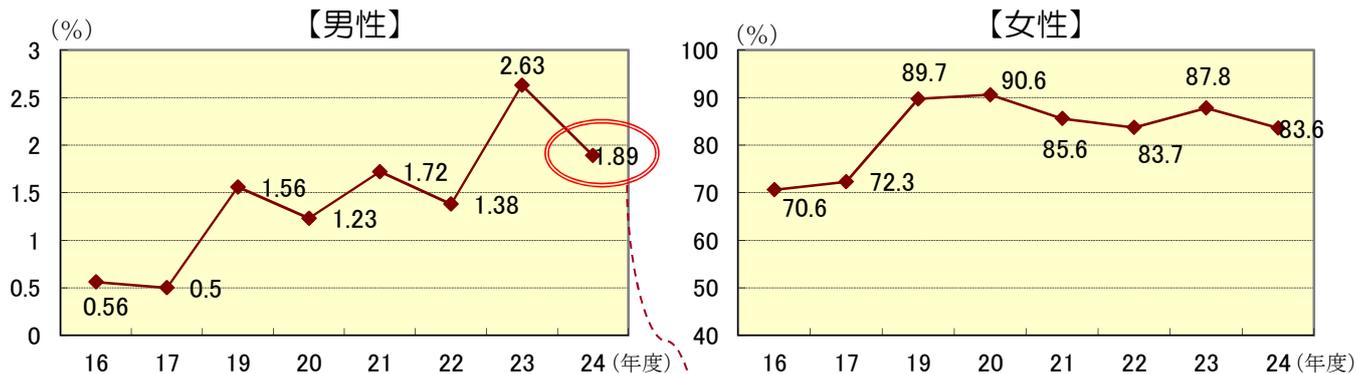
医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

鶴谷病院は昭和29年に現在地に開院以来、地域医療のあり方に真摯に向かい合ってきました。高齢化社会の中で急増する急性期疾患への対応はもとより、慢性期医療についても充実した療養・介護サービスの提供に努め、地域に根づき、安心して受診できる医療機関を目標に、医療と介護を結ぶ地域医療完結型病院を目指しております。



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



出典：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」

平成24年の男性の育休取得率は、僅か1.89%です。
育児休業を取得しなかった理由を聞いたところ、「職場に迷惑が
かかるため」という回答が最も多いです。
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。



イクメンのメリット

仕事

時間意識が高まり、
生産性が向上。
情報の共有化、仕事
の「見える化」の
チャンスに。

家庭

妻から感謝され、
夫婦円満に。
第2子以降も生み
育てやすくなる。

女性

育児をしながら働
きやすくなるため、
仕事の面で活躍の
場が広がる。

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)。

特定医療法人群馬会

所在地：高崎市稲荷台町136番地
労働者数：525名（女性321名、男性204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。

病院・介護施設は女性職員が多いことから、子育て支援が職員の定着において大変重要であると思います。

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。

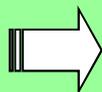
来未保育園は、平成20年から日曜日を含めて全日開所となり、子育て世代の戦力化に繋がっています。また、女性職員のみならず、男性職員の奥様が2人目・3人目などの出産前後にお子様をお預けになる等、男女問わず利用していただいております。

事業所内託児施設



子育て支援の効果

・託児施設の運営
・育児休業の推進
・年次有給休暇の取得促進



出産や子育てによる離職者が減少し、職員の定着に繋がった。

男女問わず、子育て世代の求人応募者が増加し、職員の確保に繋がった。

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。

育児休業からの円滑な復帰に向けた支援

育児休業取得者に対しては、代替要員の採用、他スタッフの業務分担で対応しています。復帰の為に決められた研修は実施していませんが、定期的に休業者と連絡を取り、病院・介護施設の情報提供を行っております。

復帰に当たり不安等がある場合は、勤務形態の変更等、相談しながら対応しております。



「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、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



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…平成20年4月～平成23年3月までの間で、男性が1名、女性が5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25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21～24年度で14.5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25年11月の延べ利用日数は113日。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務**…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年度の利用者は女性2名。

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。

女性も活躍しやすい職場づくり

女性の育児休業取得率は 100%、男性もこれまで 2 名、育児休業を取得しています。女性については、託児所を利用しながら、復帰後も変わらず勤務し、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、子の看護休暇の利用、担当部署の変更等により、子育てと仕事を両立して働いており、副師長として活躍する女性もいます。



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



医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

当法人では、育児休業取得などを推進するとともに、子育てしながら働き続けられる職場環境を充実したいと考えております。現在、子育てと仕事を両立できるようワークライフバランスを考え、多様な勤務のあり方を検討しております。医療・介護業界への就職をお考えの方、ぜひ一緒に働いてみませんか！
(経営管理本部 推進役 斎藤一弘)

女性労働者の戦力化に向けて

～ポジティブ・アクションの取組みをしてみませんか～



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」

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、以下のような取組みが考えられます。
 - 【女性の採用拡大に向けた取組み】
 - ・会社案内等で、社内で活躍している女性を積極的に紹介
 - ・性別にかかわらない公正な選考基準を作成
 - 【女性の職域拡大に向けた取組み】
 - ・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/>

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：202名（女性112名、男性90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は「母性」が欠かせないため、今後も女性の力は必要ですし、男性の職員についても、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に、部署の責任者や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部署でも、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。



子育て支援の効果

妊娠や出産等による退職者が減り、優秀な人材が確保できる。

患者様への対応に必要な母性が身に付き、日頃の業務に活きる。

家庭を大事にすることで、社会人としての基本的な姿勢が築き上げられる。

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。

育児休業からの円滑な職場復帰に向けた配慮

職場復帰をしやすくするため、育児休業給付金の申請書を職場に持参してもらうことにより、休業中でも職場の様子がわかるようにしています。また、復帰後の職務内容や労働条件等、仕事と育児を両立できるような勤務体制の相談も受けています。

医療や看護について日頃行っている院内勉強会や、研修会などの情報については、休業取得者にも通知を発信し、情報提供しています。



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。周囲の協力にとっても感謝している」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



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**…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

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44%です。
- ・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。

育児休業後、管理職として活躍する女性

精神科一般病棟 主任の今井美佐子さんは、以前パートで働きながら看護学校に通い、育児休業を取得し、休業中に国家資格を取得しました。

現在は、子供も大きくなり、管理職として仕事と家庭の両立を図っています。更に医療安全管理者の資格を取得し、職員の教育研修や意識の向上に積極的に関わっています。

今井さん



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



医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

医療・福祉に興味ある方、資格をお持ちの方、仕事は自己実現の場です。仕事を通して人の役に立てる仕事を共にしましょう。

(事務長 長澤 秀行)

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、ぜひご応募ください。

【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7社）

- ・ かんら信用金庫（平成12年度受賞。合併により、現在のめ信用金庫）
- ・ 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）



【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。

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）



平成26年1月から3月まで、平成26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（平成26年1月1日現在の状況）、自己採点の上、平成26年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、平成26年10月に表彰状の授与式を行います。

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：297名（女性223名、男性74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 坂平 憲二



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。

坂平院長



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。

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。

事業所内保育施設「さくらんぼ保育室」の様子



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。

育児休業からの円滑な職場復帰に向けた配慮

現在、復帰直前に行う研修内容等を検討中ですが、代替要員についてはその期間なるべく配置させるようにしています。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。

事業所内保育施設の利用者



「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。



育児・介護休業制度の概要及び実績

- ・**育児休業**…女性が14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1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10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9名、一時保育登録者12名。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務**…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25年3月までの実績

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日ノー残業デイを設定し、定時には帰宅するようにしています。

これから力を入れていく取組み

くるみんマーク自体をまだ周知させていないこともあるため、院内はもちろんのこと、幅広く外部に対してもアピールをしていくことで十分な活用ができたらと考えています。

また、平成25年度から2年間は、子の看護休暇制度を更に周知させ男女問わず取得できるような環境作りと、年次有給休暇の取得促進を図っていきたいと考えています。



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）

医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

当院では、妊娠出産を機に仕事を辞める職員は少なく、育児休業の取得率も100%でした。職場復帰後は、職員の希望を踏まえて勤務形態を変更したり、育児休業終了日前に復帰する職員に対しては育児時間を与えるなど、安心して職員が働ける職場環境を考えています。

今後もワークライフバランスを積極的に推進し、職員が末永く働き続けることができる職場を目指していきます。

平成25年度 労働局主催行事のご紹介

「人材活用に繋げる子育て支援～優良企業表彰式・講演会～」の開催

群馬労働局は、平成25年10月21日、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 労働局長奨励賞として、社会福祉法人春風会、特定非営利活動法人ハートフル、医療法人鶴谷会鶴谷病院を表彰しました。



表彰状を授与される春風会の南波理事長

表彰後は、受賞企業からの事例発表が行われ、従業員の子育て支援等の推進により、優秀な人材の採用・定着に繋がった、職場で「おたがいさま」の気持ちが出てきて和やかな雰囲気となった等の効果が説明されました。



表彰状を授与されるハートフルの櫻井理事長

事例発表後は、群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部の安斎徹准教授により、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」と題した講演会が行われました。

出席者によるディスカッションを織り交ぜながら、ワーク・ライフ・バランスの幅広い概念や、企業のメリット、人材マネジメントの観点、多様な人材・価値観の尊重による企業価値の向上等について講演がありました。



表彰状を授与される鶴谷会の鶴谷理事長



今回の受賞企業3社は、「子育てサポート企業（くるみんマーク）」の認定を受けた後、より一層積極的に取組みを推進し、表彰の対象となりました。



安斎徹准教授による講演会

医療法人大誠会

所在地：沼田市久屋原町345-1

労働者数：286名（女性223名、男性63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



理想的な育児環境の実現

設立当初から子育て支援をしていましたが、大きく視点が変わったのは、田中理事長が母親になったときでした。「自分の望む育児環境を作りたい」という決意のもと、院内保育園の移転やカリキュラムの見直し、保護者会の立ち上げ等の取組みを進めてきました。

今は院内保育園を学童保育まで広げており、スタッフの子どもだけでなく、地域の子どもさんも合わせてケアをしています。

田中理事長



法人と個人がwinwinの関係を作る

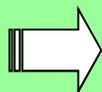
大誠会の理念は「地域のために。あなたのために。」です。「あなた」とは、自分を含め、関係者の全員が皆、幸せになれることを目指しています。子育て支援についても、法人と個人がともに成長できる、winwinの関係を築くことを考えて取り組んできました。

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。

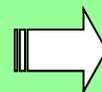


子育て支援の効果

離職者が減り、
力をつけた職員
が流出しない。
職員の連帯感が
深まる。



安定配置により、
研修を受講させ
て生産性を高め、
スキルアップがで
きる。



サービス向上に
より、お客様も
年々増加。
法人の成長にも
繋がる。

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。

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。

事業所内保育施設の様子



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



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14名が取得（女性の取得率は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**…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25年10月までの実績

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24年度の取得日数は、平均5.29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。

全国に通用するスターを育てる

すべての職員に、スターとしての潜在性がある。そんな田中理事長の想いのもと、一人一人にスポットを当て、一人一人を輝かせるため、大誠会は職員研修に力を入れています。

ディズニーランドでの「おもてなし」の研修や、充実した新人研修、学会発表への積極的な参加等により、各職種的能力を全国に通用するレベルまで上げることが目指します。

ディズニーランドでの研修



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25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



田中理事長



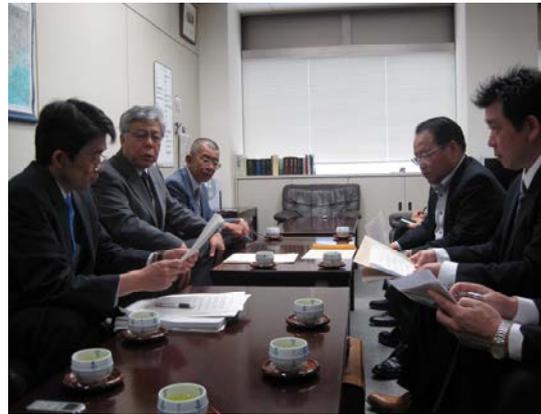
医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

私たちと一緒に楽しく充実した人生を歩いてみませんか

平成25年度 労働局主催行事のご紹介

～くるみん認定書交付式の開催～

群馬労働局では、従業員の子育てサポート企業（くるみん）として認定した企業に対し、認定書交付式を開催し、労働局長より認定書を交付した後、懇談会を行い子育て支援に取り組むきっかけ等についてお話を伺っています。懇談会の内容は群馬労働局ホームページに掲載し、企業のPRに向け広く紹介しています。



平成25年5月27日、株式会社群馬銀行、光山電気工業株式会社、医療法人橘会上之原病院を対象に認定書交付式を開催。懇談会で取組内容等を伺いました。



平成25年8月22日、社会福祉法人桔梗会、株式会社ハンプティードンプティーを対象に認定書交付式を開催。群馬県立女子大学の学生も懇談会に参加し、認定企業に質問しました。



平成25年11月19日、高崎信用金庫、医療法人大誠会を対象に認定書交付式を開催。各企業で育児休業を取得した労働者の方も懇談会に参加し、取得した感想等を語りました。また、共愛学園前橋国際大学の学生も懇談会に参加し、認定企業に質問しました。

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：801名（女性610名、男性191名）平成25年12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76%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。

平成25年度は男性の育児休業取得者もおり、より一層の取り組みが大切となっています。今回支援を進めるにあたり、くるみん認定事業所を目指して取り組みを行ないました。

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。

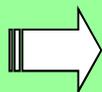
利用者は常時52名/月（平成25年11月現在）です。また、一時預りの制度もあり、子育て支援を行っています。

事業所内保育施設（たんぽぽ保育園）

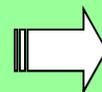


子育て支援の効果

出産や育児による離職者が減少し、優秀な人材の定着率が上昇。



経験豊富な人材の定着により、より一層の良質なサービスを提供。



病院のブランドイメージ向上により、優秀な人材の採用に繋がった。

太田記念病院の概要を紹介します。

診療科: 29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** 5,811台 群馬県第1位(平成24年度)

育児休業取得者の業務のフォロー

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。

平成25年度新入職員

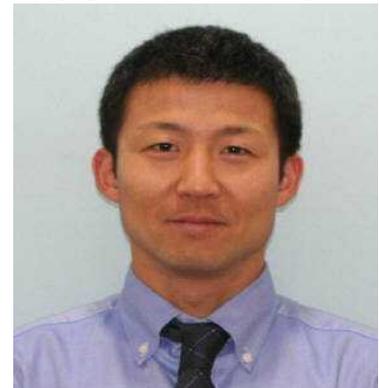


3週間育児休業を取得したイクメン

(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、今年の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。

育児休業を取った原さん



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50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28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52名/月。
- ・ **介護休業及び介護短時間勤務**…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25年9月までの実績

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、業務改善に繋げています。

子育てしながら管理職として活躍する女性

当院では、女性管理職の9割が結婚しており、結婚後も大勢の人たちが責任とやりがいを持って活躍しています。結婚・出産後も働きやすい職場づくりに継続して取り組んできた結果だと自負しています。

今後も子育て支援を進めるとともに、ワークライフバランスを考えた働き方などを進めていきます。



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げていきます。

ホームページ、パンフレット活用事例



人事担当 小林 巧



医療業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

当院は太田市で初めてのくるみんマーク認定事業所となり、仕事と育児を両立支援し、キャリアアップ実現に向けた環境が整っております。今後は、現行の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(厚生労働省にて検討中)に向けた取組みを検討します。

また、職員希望の方の病院施設見学も随時行っていますので、お気軽にご連絡頂ければと思います。皆様のご応募お待ちしております。

医療・福祉業界の人材不足解消に向けて

～ハローワークによる、求職者と求人者のマッチング～



現在、看護職や介護職について、人手不足が深刻化しています。医療・福祉業界で働きたい人と、働いてもらいたい企業は、それぞれどのような悩みを持っているのでしょうか？

求職者（労働者）

- ・資格の取り方がわからない…
- ・職場の情報を詳しく知りたい…
- ・厳しそうな仕事だけど大丈夫かな…

求人者（事業所）

- ・職場の魅力をうまく伝えたい…
- ・雇用条件、求人条件を改善したい…
- ・離職者が多いので定着率を上げたい…

両者の悩みを解決するため、ハローワークが支援します！



- ハローワークまえばし（前橋公共職業安定所）に福祉人材コーナーを設置。医療・福祉分野（介護、医療、保育）の人材確保に向けたマッチングを促進します。
- 求職者に対しては、資格の取り方、職種ごとの求人状況や動向、職場の情報、就職活動の進め方、応募書類の書き方等、きめ細かな職業相談・職業紹介を行います。
- 求人者に対しては、専門の相談員による求人充足に向けた助言や、職場見学の実施に関するご相談、求人票の書き方のアドバイス等を行います。
- 求職者・求人者双方を対象に、就職面接会の機会を設けます（介護就職デイ、福祉ハートフルフェア等の開催）。
- 群馬県看護協会と連携し、看護師としての豊富な経験を持つナースセンターの相談員が、月1回ハローワークまえばしを巡回し、職業相談を実施します。
- 群馬県社会福祉協議会と連携し、福祉マンパワーセンター等の相談員が県内8ハローワークを月に1～2回巡回し、職業相談を実施します。



福祉人材コーナーについて、詳しくはハローワークまえばしまでお問い合わせください（電話 027-290-2111）。
育児をしながら就職先をお探しの方は、こちらもご利用ください。

ハローワークマザーズコーナーのご案内

子育て中の就職活動を応援します！

- ・お子さまと一緒に職業相談を受けられます。
 - ・事前予約制により待たずに相談を受けられます。
 - ・保育施設等のサポート情報も充実。
 - ・専任の支援員がじっくりと相談にのります。
 - ・再就職に向けた各種セミナーも開催します。
- ご利用時間…8:30～17:15（土・日・祝日を除く）

- ハローワークまえばし マザーズコーナー
住所 〒379-2154 前橋市天川大島町 130-1
ハローワークまえばし2階（電話 027-290-2111）
- ハローワークたかさき マザーズコーナー
住所 〒370-0842 高崎市北双葉町 5 番 17 号
ハローワークたかさき2階（電話 027-327-8609）
- ハローワークおおた マザーズコーナー
住所 〒373-0851 太田市飯田町 893
ハローワークおおた2階（電話 0276-46-8609）

有限会社COCO-LO

所在地：桐生市相生町2丁目261-3
労働者数：69名（女性59名、男性10名）
事業内容：訪問看護ステーション等の運営
代表者：雅樂川 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。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。

雅樂川社長



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。

スタッフの急な休みにも「お互い様風土」が根付いて
いるため、従業員が快くお休みを受け入れてくれます。
また、育児休業に関しては、母親になる女性だけでなく、
男性にも積極的に取得を促しています（取得率100%）。

事業所内保育施設



子育て支援の効果

離職者が減少し、優秀な人材の確保に繋がった。

社員のスキルアップ、サービスの向上に繋がった。

企業イメージの向上により、会社の業績が伸びた。

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しください。
- ・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。

育児休業取得者への充実したフォロー

スタッフが育児休業を取得するにはできるだけ早い段階で情報共有し、他のスタッフが負担にならないようなフォロー体制、業務分担を行っています。育児を人財育成としてプラス評価し、休業明け1ヶ月は1時間から勤務時間を選べる「ならし勤務」制度、託児室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。

育児休業中にも社内報や facebook で情報発信し、イベント時には参加を促します。また、休み中でも託児室の利用が可能なので、休んでいる時でもスタッフとのつながりを感じられるような配慮もしています。



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を作られています。以下その管理者のコメントです。

「いざ育休が始まって私も子供と遊んだりかまったりしているだけで、『休んでいいの？』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』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



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。男性が1名、女性が4名取得（女性の取得率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4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25年10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…要介護状態の家族介護のため、通算1年間利用可能。

※ 取得率等のデータは、平成23年11月～平成25年10月までの実績

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83.4%。「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「Family 休暇」や「旅行休暇」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26.2時間)。

徹底した仕事の「見える化」

休みやすい職場にするため、業務改善を積極的に推進。手帳は全社員に支給され、社長勉強会などでスケジュール管理のコツを学び、 아이폰やアイパッドで業務の情報共有を図っています。休んでも代わりに誰かが対応できるという状況を、会社のバックアップのもと、実現しており、エンパワーメントな組織作りができています。

業務改善の取組みや、「お互い様風土」の定着により、年次有給休暇や、各種特別休暇も実際に利用しやすい環境となっています。

研修の様子



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。

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、平成23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 群馬労働局長優良賞)等、様々な表彰を受賞しているCOCO-LOは、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



福祉業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ



COCO-LOは毎年、従業員へのアンケートを実施し、声を拾うことでユニークな休暇や両立支援に関する制度を整えてきました。一度きりの人生。働く人も、家族も含めて、楽しく充実した時間が過ごせるよう、今に留まることなく、これからも制度改革を続けていきます。個性を大切に、一人ひとりが輝ける場所を目指しています。子供たちが憧れるような福祉業界を実現しましょう！

イクメン企業アワード 2013

～有限会社COCO-LOが特別奨励賞を受賞～



平成25年度イクメン推進シンポジウム（厚生労働省、イクメンプロジェクト推進委員会主催）で、「イクメン企業アワード2013」の表彰式が行われ、有限会社COCO-LO（桐生市）が特別奨励賞を受賞しました。

同表彰は、育児を積極的に行う男性を応援するイクメンプロジェクトの一環で、働く男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図るなどの取組みで効果をあげている企業を表彰するものです。



イクメン企業アワード表彰式



表彰状を送る佐藤副大臣



小室氏による総評

当日は、佐藤茂樹厚生労働副大臣が出席し、受賞企業に表彰状と記念品（トロフィー）を授与するとともに、受賞企業による事例発表や、選考委員の小室淑恵氏（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）による総評が行われました。

【受賞企業】

- ・ グランプリ（2社）
花王株式会社（東京都）
医療法人社団三成会（福島県）
- ・ 特別奨励賞（5社）
有限会社COCO-LO（群馬県）
ソフトバンクグループ通信3社（東京都）
第一生命保険株式会社（東京都）
明治安田生命保険相互会社（東京都）



有限会社COCO-LOについては、以下の取組みが評価され、受賞に至りました。

- ◆ 業務を効率的に進める方法や会議時間短縮のコツなどを社内勉強会で共有し、管理職や同僚からの声かけや、iPhone や iPad を活用した情報共有等により、所定外労働の削減と、休暇を取りやすい職場環境づくりを実現。
- ◆ ライフイベントに応じたさまざまな休暇制度を設け、「お互い様風土」の醸成により育児休業や「パパ産休」（配偶者の出産時等の休暇）の取得が容易に。
- ◆ これらの取組みが、離職率低下や人材の確保、売上高向上などに寄与。

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：98名（女性70名、男性28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。



土日も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~♪



子育て支援の効果

結婚・出産による退職者がゼロになり、人材が定着した。

子育てのために仕事を辞めた介護経験者の採用に繋がった。

お互いを思いやる気持ちが出てきて、和やかな雰囲気になった。

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。

育児休業からの円滑な復帰に向けた支援

育児休業取得者の円滑な職場復帰に向けて、広報誌や事業所案内を定期的を送付する他、月1回は庶務手続も兼ねて職場に来てもらい、入居者の様子を見たり、職員との情報交換をしています。

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に、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。

エントランスホール陶壁画の前にて



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、第二子の出産に併せて、それぞれ約1か月、育児休業を取得しました。

妻から大変感謝されました💕



介護係長 小池勝也

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**…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

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。

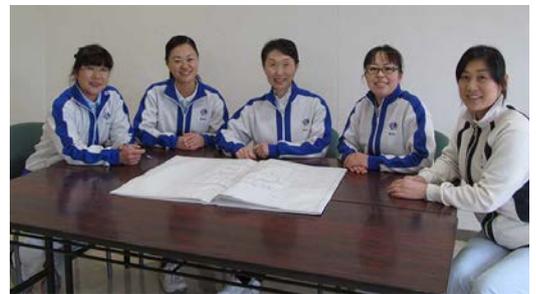
★年次有給休暇の取得率は、平成24年の平均が36.6%。さらなる向上を目指します。

女性の活躍の場を広げる取組み

子育て支援と並行して、女性職員の活躍推進を進めるため、女性管理職の代表と人事担当者を中心に推進室を設置。積極的な役職登用に向け、職責や職務内容等を定めたキャリアパス要件を就業規則に明文化しました。

管理職には女性を15名登用しており、幹部職員の育成を目的として県の機関が実施している海外研修にも、女性が3名参加しています。

(やまゆり荘) 田村りい子施設長
(すいせんの里) 篠原真紀副施設長を中心に
女性リーダーが活躍しています！！



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！



理事長 南波和憲

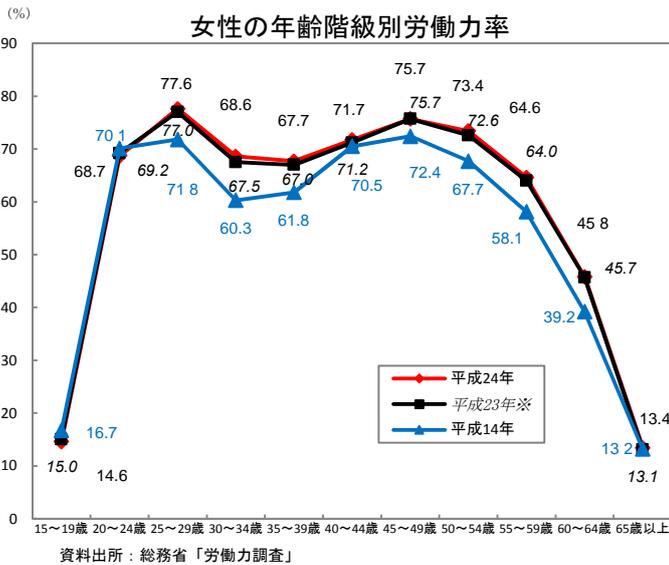


福祉業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

古来から伝わる「助け合い」の精神から福祉制度が生まれました。私たちはその一隅で老人介護に携わっています。利用者の「ありがとう」のこぼれを励みに、職員同士そして利用者へ「お互い様」そして「助け合い」の気持ちを大切にしながら、あなたも仕事として介護をしてみませんか。

データで見る女性労働

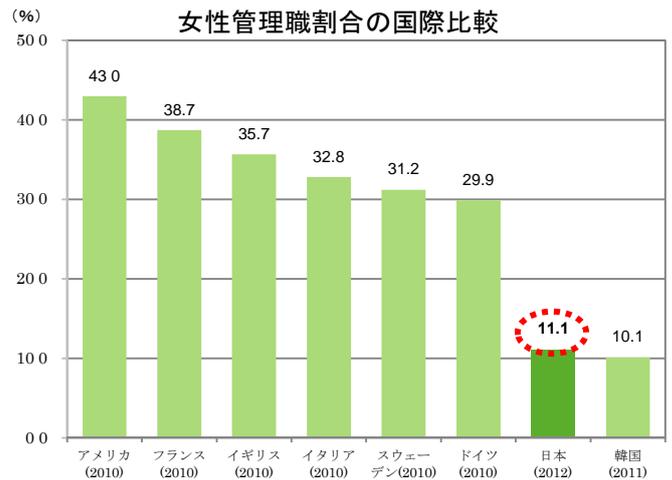
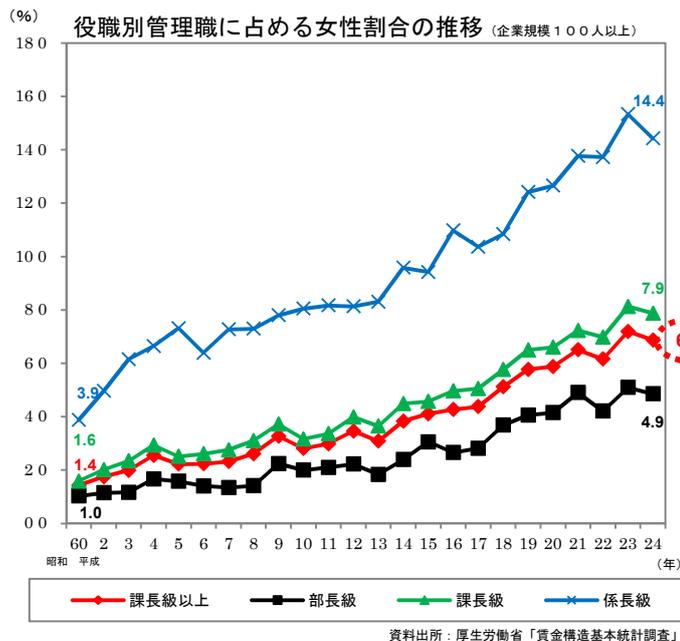
～現状の問題点及び解決に向けた取り組み～



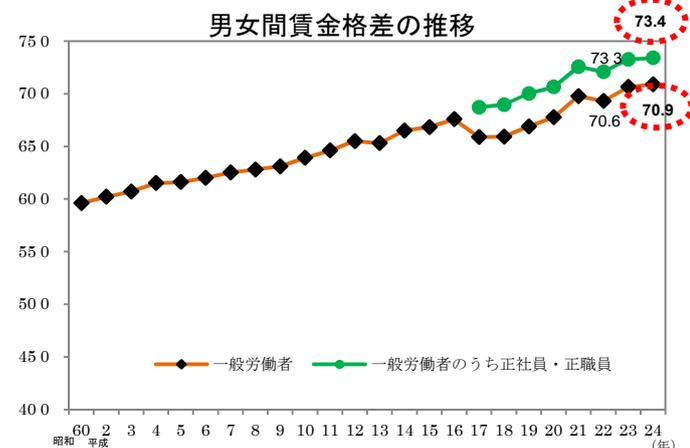
注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値

全国的に労働力率は上昇傾向にあります。依然として約6割の女性が出産を機に離職しているため、「M字カーブ」の特徴がみられます。

仕事と子育ての両立支援対策等を進め、25歳から44歳の女性の就業率を**2020年に73%**(現状68%)に上げることが政府目標です。



資料出所：日本：総務省統計局「労働力調査」、その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」
 注1)日本の分類基準 (ISCO-68)と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2)ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3)割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
 4)日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く



1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

全国的に女性の**管理職比率は上昇傾向**にありますが、国際的には低水準にとどまっており、男女間賃金格差も残っています。

ポジティブ・アクションの促進等により女性の活躍を支援し、指導的地位に占める女性(企業の課長相当職以上等)の割合を、**2020年までに30%程度**とすることが政府目標です。



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：59名（女性42名、男性17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、誕生日休暇やフレッシュ休暇等、有給の特別休暇（平均35日）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。

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。

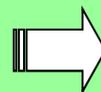


子育て支援の効果

休暇が多く、その魅力を感じる人が増えた。



同僚への仕事の理解が深まり、協力し合う雰囲気が高まった。



お客様への最良のサービス提供に繋がった。

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

情報の共有が、休みやすさの鍵

休みやすい環境づくりのため、仕事の「見える化」に取り組む、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。

育児休業中の職員に対しても、事業案内等を定期的を送付し、櫻井理事長からの手紙も添え、円滑な職場復帰に向けて配慮しています。



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るととても満足です。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



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ならず、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**…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24年12月までの実績

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28%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82%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…平均年間11時間。

スタッフ間のコミュニケーションも親密に

各部門のスタッフや無償ボランティアが交流するための食事会（全額会社負担）の開催、産業カウンセラーの配置、スタッフの家族も参加できる各種行事の開催、社員研修旅行（全額会社負担）等、様々な機会を通じてスタッフ間の親睦を深めています。

月1回行う研修の様子



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。

くるみんの活用（社用車）



福祉業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

介護の仕事は、心と体が元気である事がとても重要。

ハートフルでは、仕事は仕事として頑張りながら、家族との時間も大切に、プライベートの時間を充実して欲しいと考えています。そのために必要な制度を充実させており、今後も新たな制度整備を目指しています。

働きながら妊娠・出産・育児をする労働者の方へ ～法律上、利用可能な制度をご紹介します～



妊娠中に利用できる制度

Q: つわりがひどくて大変。でも休みづらい・・・。

A: お医者さんから何か指導は出されていませんか？

つわりなど、妊娠中の症状について医師から指導を受けた場合、それを会社に伝えることで必要な措置を受けることができます。ほとんどの母子健康手帳に掲載されている「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう！



- ・ **時間外労働・休日出勤・深夜業**は、会社に申し出て免除してもらうことができます。
- ・ **軽易な業務への転換**を会社に求めることができます。



産前産後休業、育児休業

Q: パートや派遣、契約社員でも、産前産後休業や育児休業を取れますか？

A: 産前産後休業は全ての女性が取得できます。育児休業は、雇用契約期間に定めのある方でも、以下の基準を満たせば取得できます。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること。
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。



- ・ **出産予定日の6週間前から産前休業を、出産後8週間は産後休業**を取得できます。
- ・ **育児休業**は、原則として子が**1歳**に達するまで会社を休める制度です。



復職後の両立支援制度

Q: 育児休業後、しばらくはフルタイム勤務が難しそう。何かいい方法はないかな？

A: 子が3歳になるまで、短時間勤務（所定労働時間を6時間に短縮）を利用することができます。また、残業を免除してもらうことも可能です。

Q: 子供が病気になったとき、会社を休めるか心配・・・。

A: 子の看護休暇を取得できます。小学校就学前の子が1人の場合は年5日（2人以上の場合は10日）です。（有給が無給かは会社の定めによる）



- ・ 子が小学校に入学するまでは、**時間外労働の制限（1か月24時間、1年150時間）及び深夜業の免除（午後10時から午前5時）**も請求できます。

社会福祉法人桔梗会



所在地：沼田市横塚町957-2
労働者数：106名（女性77名、男性29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」という声などもありました。

そこで、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、勤務体制への影響を減らし、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。

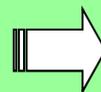


子育て支援の効果

「3K」イメージが払拭され、企業イメージが向上した。

優秀な人材の採用や定着に繋がる。

職員や利用者がみな幸せになり、笑顔の絶えない職場になる。



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。

育児休業からの円滑な復帰に向けた支援

育児休業取得者には、定期的に職場に来ていただき、職場の様子はどう変わったかなどを情報交換します。また、業務分担の見直しの相談や、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。

短時間勤務については、子が小学校就学の始期まで利用可能で、女性1名が利用中。「育児をのびのびすることができ、短時間でも働けるから収入面でも助かる」という声を聞いています。



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、育児に参加すべき」というイメージ作りを進め、これまで6名の男性が育児休業を取得。取得率は100%です。

(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



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6名、女性2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。半日単位又は時間単位で取得できる。
- ・**介護休業及び介護短時間勤務**…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25年12月までの実績

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65.17%。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。

イクメンプロジェクトへの参加

イクメンプロジェクト（厚生労働省の事業）へ参加し、サポーターとして宣言を登録しています。

（宣言の抜粋）

- ・子供の誕生日や学校行事への参加のため、積極的に年次有給休暇を取得できるよう、職場環境を整備します。
- ・業務改善や「ノー残業デー」の実施により所定外労働を短縮し、職員会議は効率よい進行で時間短縮できるように工夫します。
- ・男性職員が育児に参加しやすい職場環境にするため、業務の効率化や担当業務の変更等を行います。



くるみんマークを人材確保に活用

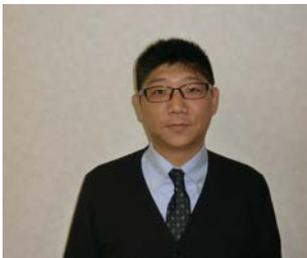
くるみんマークは、ホームページや会社案内、名刺、求人広告等に表示し、子育てに優しい企業であることをアピールし、人材確保に繋がっています。

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



堤 総務課長



福祉業界への就職・転職・再就職を考えている方へのメッセージ

介護の仕事はとてもやりがいがあり楽しい仕事というイメージが定着するよう、これからもさらに働きやすい職場環境作りを目指します。又、他の企業においても積極的に育成支援に取り組んで頂けるよう心から願います。

子育てサポートしてまいります



2013年認定事業主

従業員の子育てサポート企業（くるみん）取組事例集～医療・福祉編～

平成26年1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・福祉編～



厚生労働省群馬労働局