

働き方改革 いばらき

子育て支援も、
女性活躍推進も、
若者就労支援も、
すべては企業における
“働き方の見直し”の一環…すなわち

「働き方改革」です。

働き方(ワーク)を見直し、
従業員のライフも充実させる
“ワーク・ライフ・バランス”とは、
単に従業員の福利厚生 of 取組ではなく、
それこそが企業の経営戦略とされています。
県内企業における最新の取組をご紹介します。

茨城労働局

「くるみん」「プラチナくるみん」
「えるぼし」「ユースエール」

認定企業事例集



厚生労働省 茨城労働局

“働き方改革”と“ワーク・ライフ・バランス”

我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となっています。また、そのような性別、年齢、障がい等に関わらず、誰もが活躍できる社会、すなわち「一億総活躍社会」実現の最大の鍵が“働き方改革”です。

この“働き方改革”を実行し、従業員の家庭や私生活を充実させる“ワーク・ライフ・バランス”を実現させることにより、相乗効果が生まれ、業績の向上、企業の継続、雇用の継続につながる好循環を生むといわれています。

しかし、“働き方改革”に取り組むといっても、「きっかけがつかめない」、「どのように取組を進めればいいのか分からない」という経営者からの御意見や、これから就職先を検討する学生等求職中の方々からの「ワーク・ライフ・バランスに配慮した企業を知りたい」といったご要望を踏まえ、当局で各法律に基づき認定を行った企業事例集を作成いたしました。

また、今般、株式会社カスミ 藤田元宏代表取締役社長に御協力をいただき、企業トップとしてワーク・ライフ・バランスに取り組む姿勢や、多様な人材に期待することなどを局長との対談の中で語っていただきました。

本書の作成にあたり、御協力をいただきました企業の方々に、この場を借りて御礼申し上げます。

本書が、経営者、労働者の皆様、これから就職される皆様のお役に立てれば幸いです。

茨城労働局

【CONTENTS】

“働き方改革”と“ワーク・ライフ・バランス”	1
巻頭インタビュー	3
株式会社カスミ 代表取締役社長 藤田元宏 氏 × 茨城労働局長 西井裕樹	
企業取組事例	
【卸売業・小売業】	
(1)株式会社カスミ	7
(2)株式会社ケースホールディングス	9
(3)関彰商事株式会社	10
(4)いばらきコープ生活協同組合	11
(5)茨城トヨペット株式会社	11
【製造業】	
(6)株式会社武井工業所	12
(7)キャノンセミコンダクターエクイップメント株式会社	12
【金融業】	
(8)株式会社常陽銀行	13
(9)株式会社筑波銀行	15
(10)結城信用金庫	16
【学術研究】	
(11)国立研究開発法人森林総合研究所	17
(12)国立研究開発法人土木研究所	17
【医療・福祉】	
(13)医療法人蔦会	18
(14)社会福祉法人勇成会	19
(15)医療法人社団平仁会	19
(16)医療法人博仁会	20
(17)社会福祉法人博友会	20
(18)社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	21
(19)社会福祉法人木犀会	21
茨城労働局管内「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業一覧	22
認定マークをご存知ですか？	23
関係サイトのご案内	25
茨城労働局のご案内・労働基準監督署とハローワーク・「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」をご利用ください	26

(注) 本紙掲載の役職等は、掲載時点のものです。

企業トップが語る「女性活躍推進」と「働き方改革」

株式会社カスミ 代表取締役社長

藤田 元宏

<PROFILE>

茨城県出身

1978年 カスミ入社。

店舗経験後、人事部マネジャー、

営業統括本部マネジャーなどを経て、

2012年 代表取締役社長就任

(注) 役職は取材時点。2017年3月1日ユナイテッド・スーパーマーケット・ホールディングス(株)代表取締役社長に就任



■女性の店長を作る！それを機に、 店長の仕事の中身そのものを変えよう

西井局長： いま、「女性の活躍」が注目されていますが、取組はこれからという企業も多い中、御社は茨城県内初の「くるみん認定企業」「えるぼし認定（三つ星）企業」となりましたが、どのような取組を進めて来られたのでしょうか。

藤田社長： 買物に来られるお客様も6～7割は女性ですし、以前から、私も含め、“いろんな仕事をやっているのが男でいいのか”という疑問は持っていました。ただ一方で、スーパーマーケットは労働時間も不規則で、働き方もどちらかというと長時間。なかなか家庭と職場の両立が難しい仕事だといわれていました。

しかし、そこを変えないと女性が活躍できるということにはならない。まず、やろうとしたのは、一番店舗の仕事の中で激務だといわれる『店長』に女性を配置しようと。「女性の店長を作る」ということで、逆に「店長の仕事の中身そのものを変えよう」と考えました。

「店長が朝一番に入店し、最後に鍵を閉め

て帰る」という仕組みをやめ、そういった仕事をする人を別に任命し、「朝一番から夜最後まで」といったシフトを削ってきました。

また、「あとに続く女性」を、当社の人事担当がどのように人材を育て、任命していくのか…。先頭を走っていく母集団がある程度出来上がっていけば、あとに続いていく社員たちには、もう当たり前のことになるのではないかと…。そのような歯車が少しだけ回りはじめて、現在は「女性が店長に就く」ということは普通のことになりつつあります。さらに、男性店長の仕事の中身が少しずつ変わってきましたね。

■最初の号令は、やはりトップダウンで

西井局長： 取組は最初の第一歩が重要ですが、「トップダウン」という形で号令をかけられたということでしょうか。

藤田社長： そうですね、最初はやっぱりそれをやらないと。女性管理職の「事例を作る」ことが、いちばん大切です。“期が熟してから”ではなく、当時、“あえて下駄を履かすのだ”と社内でもよく申し上げておりましたけれども、まずはスタートしなければ広がりはないで

すね。

西井局長：やはり、ロールモデルになる人を登用するということが必要ですね。ただ、茨城県は性別役割分担意識が強いところですし、「管理職に登用します」と女性社員本人に伝えたら、固辞されることもあったのではないですか。女性に登用する中での課題というものは何だったのでしょうか。

藤田社長：10年ほど前、社内で約10人ピックアップして、『女性輝き委員会』という組織を作り、そして「組織図」に載せました。

西井局長：組織図にですか。

藤田社長：組織図内に別枠で囲みを作って、「女性輝き委員会」をバーン！と載せて、そこに若い人を含め、店長・管理職の候補者になるような女性社員を集めました。その委員会で、「どういう働き方がいいのか」、「制度的な不都合は何か」、ということを話合ってもらい、それと店舗運営を勉強する機会を作って…。そのメンバーから登用していった、というのが発端ですね。いまもその当時のメンバーは全員在職していますよ。

西井局長：全員在職というのはすごいですね。店長・管理職という人材を育てるに当たって、仕事上の成果・成功体験も非常に重要かと思うのですが、そういった成功体験の共有という点での工夫はありますか。

藤田社長：店舗の昨日の売上がいくらだったのか…、その翌日にはもう出ています。売上規模が1か月間いくらで、年間でどれぐらいの規模の店舗なのか、全員に分かるシステムです。そういう意味では、こと「店長」という仕事は、非常に評価は分かりやすく、評価の共有はしやすい。また、店長経験後に本部の様々な部長としての立場の中で、社内に立つ機会も増えますから、そういう場面に接することで、“見ている人たちはちゃんと見てくれている”のではないかと思います。



■バリバリ前に進んでいくタイプ。 そういう女性に巡り会えた

藤田社長：女性が店長になることについて、最初、“自分の親よりも年配のパートさん・アルバイトさんたちの上に就く”という仕事を、やり遂げられるのだろうか、少し懸念がありましたけど…（笑）。パイオニアになる人たちは、そういうことにめげない。バリバリ前に進んでいくタイプの人が、おそらくモデルになり得るのでしょうね。

西井局長：失敗を失敗と思わず、“次の糧”だと割り切る。切り替えも早いということですね。

藤田社長：たまたま、当社もそういう人に巡り会えた。他のスーパーマーケット業では、女性店長は不在という企業もまだまだありますから、珍しいのかもしれませんが、入社して来る人の半分は女性ですから、もう少し女性店長のウエイトを上げていきたいと思っています。

西井局長：私ども行政でも、男性と女性では、仕事のやり方の視点が違う。より効率的に、さらに上手くいく方法があるのではないかと…。業態が違っても同じだと思いますね。

■“お客様の多様化”に対応する “従業員の多様性”

藤田社長：多店舗展開していく中で、我々スーパーマーケットはこれまで、“多様性を排除する”、すなわち、どこの店舗に行っても同じサービスが同じように行われるという価値観を第一にしてきました。ところが、お客様が多様化して、そのようなサービスにご満足いただけなくなった。「顧客に“One to One”で接することが最上のサービス」、といわれるようになった今では、これまでの多様性を排除するやり方とは、対極に振れないと駄目ですね。

とはいえ、店舗の部門担当者は35歳前後。その担当者が自ら経験していないのに、「高



齢の家族がいる家庭の食事のこと」だとか、あるいは「子供を育てる大変さ」だとか、そういったところに思いやってサービスの提供を…、と要求してしまうことには無理があります。

それらについては、実際に経験のある社員の知恵や体験による「知見」を活かしていきたい。それこそが、これからの店舗の継続に重要なポイントだと考えています。

当社では『ソーシャルシフト』という名の、従業員の自律性を発揮してもらう取組をしてきました。この取組から5年。取組に至る背景には、環境の変化・お客様の変化、そして多様性もありますが、社員ひとり一人の多様な知見・経験というものを、我々が活用しきれていなかった、という大きな反省からであります。そういったものが活かされる組織風土にしていくこと。それが大事ではないかと思えます。

同じ言葉を発するのでも、裏側に経験があるか・ないかでは、全然説得力が変わってくる。そういうことなんだと思えます。

■働き方を変える上での障害は、「長時間働くことが美德」という意識

西井局長： 現在、国は「働き方改革」を当面の最重要課題にしています。多様な方々がゆとりをもって生活できるように職場環境を改善し、優秀な人材を確保し、能力開発をする。これが労働生産性を上げ、企業が持続的な発展を遂げる。それによって、経済の好循環を目指して行くというものです。この「働き方改革」の流れと御社の取組はリンクするのではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。

藤田社長： 働き方を変えようとする中で障害となるのは、長年働いてきた人たちの「長時間働くことが美しい」という意識。これをどう変えるか…。

でもこのままでは、若い人が来なくなる。



そして問題は、長く働いたからといってどれほどの成果が出るのだろうか、ということです。働き方の改革をしながら、一方で「時間当たりの生産性」をいかに高めるのか、これを両面でやらないとやっぱり駄目なのだ。また2017年2月からは最終金曜日に午後3時に会社を終業するといった取組も始まろうとしている中で、もういい加減に「長くいればいい」という価値観を撤廃しないと、大変なことになると思っています。

西井局長： OECD加盟国の労働生産性を比較した調査によると、先進主要国中、日本の労働生産性最下位が20年以上続いています。これから就職を目指す学生等の企業選びの着目は、自分のゆとり時間を持てる職場か、労働時間はどうか、休暇はどうか、という点です。我々の時代は賃金あるいはやりがいが一番でしたけれども、現在、彼ら・彼女らが求めるのは、賃金よりもまず、ゆとりある自分の生活ができるかです。このため、「働き方改革」を進めていかないと、ますます少子・高齢化で若い者が減っていく中で、人材確保が非常に困難になってくると思っています。

藤田社長： 今取り組まなければならないのは、自律的な働き方。そのスタートラインは、“職場環境をどう整備するのか”ということです。働き甲斐・働きやすさを、どう表現するかが大事なことではないかと思って、私は言い続けています。

西井局長： それは私どもも同じですね。

■どうせやるなら、もっとスマートに

藤田社長： 「長く働くことが美しい」というこの“岩盤”が非常に硬くてですね（笑）。社内での話をすると、「いや、みんな一生懸命やっているんです」と必ず意見が出るのですが、私は、「一生懸命やっていないとは言っていない。どうせやるなら、もっとスマートに





やろうよ。長く働こうがやるまいが、結果は同じなのだから」と言っています。「働きやすさを尊重した中で、同じ結果を出した方がいいだろう」と言い続けていますし、時代の趨勢もあって、時の経過とともに、この意識も変わっていくのだらうと思います。求められているのは、「シフトチェンジしなさい」ということです。言い続けて、やり続けていくことが、大きな課題と思っています。

西井局長：「働き方改革」にはいくつか大きなテーマがありますが、いの一番にやらなければならないのが、「長時間労働の解消」です。

藤田社長：そうですね。長時間労働の問題にけりをつけないと、企業の存続はきつくないと思います。

■気張らずに、 自分の特性・得意な分野を活かして欲しい

西井局長：御社では女性の部長職も誕生し、今後も女性がますます管理職に登用されることと思いますが、いま役職に就いておられる方、それと今後そのポジションを目指される方に、社長から言葉を贈るとすると、どのようなことでしょうか。

藤田社長：気張らずに、自分の特性や得意な分野を活かす方法を考えてもらいたい。それなりのポストに就けば勉強もしなくちゃならない。これは男性女性に関わらず、してもらわなければ困ることですし、しないと仕事が回りませんから、これについてはあまり心配していません。ただ、あるポストに就いたからといって、今までのやり方を踏襲した意思決定をする必要はないし、自分の特性を活かしてもらいたい。男性と異なるリーダーシップをどう発揮していくか。こういうところに期待したいですね。

■学生に期待するのは、 “オープンなコミュニケーションスキル”

西井局長：今後、就職を考えておられる学生さんたちに望むことを、一言お願いします。

藤田社長：われわれは小売業ですので、たくさんの方と出会う、出会うことが苦になるということだとこの仕事は務まらない。だから、“オープンな気持ちを持ち得る”ということが必要です。色んなパートナーシップを結んでいかなければ、会社は成り立っていかないと思うのです。どの企業でも一緒だと思いますが、やはり、外部の方々と最低限きちとしたコミュニケーションがとれるスキルがないと厳しいと思います。ですから、今の若い人たちに望むことは、そういった“オープンなコミュニケーションの経験を積んでもらいたい”ということ。人と話す・人と接するという経験だけは積んでもらいたいと思います。

当社は、震災後、岩手県陸前高田への支援を毎年続けていて、七夕祭りの際にその年の新入社員を送り出していますが、帰ってきた後の彼ら・彼女らを見てみると、送り出す前よりもしっかりしているし、はつらつとしている。だから、我々の時代よりは遥かに素地はいいものを培ってきているということだと思います。

西井局長：それをいかに引き出すか、ですね。

藤田社長：そうですね。今の人たちって優秀だと思いますよ。非常に色んなところに興味を持っているし、それをどう活かしてあげるかということだと思います。

(平成28年12月 株式会社カスミつくばセンターにて)



<西井 裕樹 茨城労働局長 PROFILE>

大阪府出身。

1981年 労働省入省。

徳島労働局長、厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室長などを経て、

2016年 茨城労働局着任

株式会社カスミ

事業内容：スーパーマーケット
HPアドレス：<https://www.kasumi.co.jp/>



【主な受賞・認定等】

- 2007年 くるみん認定
- 2012年 くるみん認定(2回目)
- 2014年 均等・両立推進企業表彰
均等推進企業部門・茨城労働局長優良賞
- 2016年 えるぼし認定 三つ星



もっとだれもが自分らしく働きやすい企業を目指して

カスミの目指すダイバーシティは、働く一人ひとりが輝けるチームづくり。女性も男性も、若者も高齢者も、健常者も障がい者も、誰もが自分らしく、やりがいを持って活躍できる環境づくりを通して、多様性に対応できるダイバーシティ企業を目指します。

働き方や働く環境の向上に取り組んでいます。その取り組みのスタートは2006年、女性活躍推進法が施行された2016年4月の10年前にさかのぼります。2006年、初の女性店長を登用した真壁店は、店長以下次長、チーフもすべて女性という布陣で店舗運営を行いました。2007年にはトップ直轄の「女性かがやき委員会」を設置。女性管理職の登用拡大を目標に、管理職育成者の選抜や働き方の改善策策定などを行い、女性が活躍できる環境づくりの礎になっています。

【取組のきっかけ】

食品スーパーはお客さまも従業員も約7割が女性です。カスミは女性活躍の推進を、地域の生活者から支持される食品スーパーになるための経営戦略ととらえ、女性が働きやすい企業を目指し、



【取組内容】

女性が働きやすい環境整備のため、育児休業制度をはじめワーク・ライフ・バランス推進制度の充実に努め、2007年と2012年に子育てにやさしい企業として「くるみん」認定を受けました。2016年6月には厚生労働大臣認定の「えるぼし」マークの最高ランク、「三つ星」を県内で初めて取得。女性活躍推進法で定める5項目の認定基準（採用・継続就業・労働時間等の働き方・管理職比率・多様なキャリアコース）をすべてクリアした優良企業として認められました。

2016年4月現在、カスミの女性管理職比率は4.9%（業界平均4.8%）。これを2018年までに8.8%、2020年までに10.8%に引き上げることを行動計画で宣言しました。

2015年からは、女性従業員のさらなるキャリアアップを目的とした研修を実施するほか、これまで女性の配属が少なかった鮮魚や精肉部門へも積極的に配属するなど、男女の差がない企業文化の中で個人のライフステージに合わせ無理なく活躍できる環境づくりを進めています。

●女性管理職育成計画



【取組の成果】

多様な従業員が活躍するダイバーシティ企業を目指し、女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランス推進制度の充実、障がい者雇用の推進など各分野で取り組みを進めた結果、子育て支援制度の高い利用率や育児休業制度取得後の高い復職率、高い水準の障がい者雇用などの成果につながっています。

ワーク・ライフ・バランス推進制度の充実の結果、2016年度の女性の育児休業取得率は96.8%と非常に高く、復職率も98.8%と高い水準を示しています。また、1日最大3時間45分勤務時間を短縮できる育児短時間勤務制度の利用率も64%と過半数を占め、制度の整備や浸透にともない、利用者数は年々増加傾向にあります。障がい者雇用では、2016年2月末現在、障がいを持つ176名の方がさまざまな職場、職種で活躍しています。1986年4月以来、フードスクエア銚田店でグロサリー担当として働く須貝広二郎さんは、2012年10月に長年にわたる努力と勤務姿勢が認められ、「茨城県優秀勤労障害者」の知事表彰を受賞しました。



【取組の工夫点】

カスミにとってダイバーシティは、「お客さまのために」という企業理念、「売り手よし、買い手よし、世間よし」の商売を大切にする企業風土と並ぶ重要な行動指針の一つ。国籍・性別・年齢・学歴・障がいの有無など、さまざまな背景をもった多様な人たちが自分らしく活躍できる企業づくりを進めることで、新たな企業価値の創造と持続的な成長を目指しています。

【職員からのメッセージ】

妻が3番目の子どもを出産したのを機に、育児のために1か月の休暇を取得。配偶者出産休暇や有給休暇の積立制度を利用しましたが、店長をはじめ多くの人たちのサポートで安心して休むことができました。期間中は、赤ちゃんの成長を間近で見られたことはもちろん、子どもたち3人と多くの時間を過ごすことができ、取得して本当に良かったと思っています。また、家事や子どもたちの世話を通じて改めて妻へ感謝の気持ちを強くしました。FOOD OFFストッカー三郷店 伊藤陽介さん



企業データ（2016年5月現在）

設立年	1961年	育児休業取得者数(2015年)	男 1人
所在地	つくば市		女 64人
事業内容	小売業	女性管理職率	部課長級 5%
従業員数 うち正社員	総数 1,895人	平均残業時間(2015年度)	17.8時間(月平均)
	男 1,487人		

株式会社ケースホールディングス

事業内容：家庭電化製品並びに関連商品販売及び付帯工事・修理
HPアドレス：<http://www.ksdenki.co.jp/kshd/default.aspx>



【主な受賞・認定等】

- 2007年 くるみん認定
- 2009年 茨城県子育て応援企業表彰(優秀賞)
- 2012年 くるみん認定(2回目)
- 2013年 「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞
実行委員長賞
- 2015年 くるみん認定(3回目)



【主な取組内容】

当社では、これまで3期連続で「くるみん」認定を受けており、いまや女性の育児休業取得率100%は当たり前になっています。そのため、現在は男性の育児休業取得率の向上に取り組んでいます。また、家電業界はまだまだ女性社員比率が少ないため、女性社員がより一層活躍できるよう、仕事と家庭の両立をしている先輩社員や、管理職として活躍している先輩社員の体験談を聞く座談会を開催しました。そのような取組を新卒採用活動でもしっかり説明をし、男女共に優秀な社員の採用を行っています。

【取組の工夫点】

■男性の育児休業取得促進

お子さんが産まれた男性社員の所属する部署の所属長へ、人事担当部署より連絡をし、所属長から本人へ育児休業取得の声掛けを実施。それにより、所属長の理解度も高まり、取得者自身も周囲からの協力を得られています。

■女性を対象にした研修

入社年次の近い社員を集め、ライフイベントに沿った座談会を開催。それにより、情報の共有・先輩社員からのアドバイス等を聞き、仕事に対するモチベーションアップに繋がっています。

【職員からのメッセージ】

育児休業を取得し、第2子の出産を家族全員で迎えました。妻の不在中に長男の育児など家庭を支えることができ、感謝しています。当社は従業員とその家族を大切に考える考えがあり、育児休業も取得しやすい職場環境があるので安心して働くことができます。

総務人事部 大澤 央嗣さん



【会社からのメッセージ】

社員の働きやすい環境作りを一番に考え、制度も社員の声を吸い上げ、労使間で具現化してまいります。

社員やその家族が幸せでいられる事が企業の成長に繋がると考えております。

総務人事部課長 大槻 ゆかりさん

企業データ (2016年3月現在)

設立年	1947年	育児休業取得率 (2015年)	男	15%
本社所在地	水戸市		女	100%
事業内容	小売業	女性管理職数	部課長 8人	
従業員数	総数3,950人	年次有給休暇取得日数 (2015年)	5.02日	
うち正社員	男 1,863人	平均残業時間 (2015年)	8.6時間	
	女 238人			

関彰商事株式会社

事業内容：エネルギー・自動車・IT等総合商社
HPアドレス：<http://www.sekisho.co.jp/>



【主な受賞・認定等】

- 2009年 くるみん認定
- 2016年 えるぼし認定 “三つ星”



【取組内容】

- 育児休業休暇の取得促進
女性取得率100%。男性は現在まで3名取得
- 育児短時間勤務制度の充実
所定労働時間を「5時間」又は「6時間」とし、勤務時間を各々3パターンに設定。小学校に就学するまでの期間利用することができます。
- 育児支援を目的とした休暇制度の拡充
男女社員共に育児参加を促進するための特別有給休暇制度です。出産立会や出産後の育児サポート、子どもの健診、学校行事、子供会行事等への参加のために利用することができます。
- 再雇用制度「キャリアリスタート」制度の導入
結婚・出産・育児などの理由により退職後、5年以内の者を再雇用する制度です。
- 女性の積極的採用、管理職登用
女性新卒者の採用や、女性の管理職登用を積極的に行っています。



【取組の工夫点】

会社の取り組みは、社内報や社内イントラネット等で案内し全社員に周知しました。また、復職者や管理職を対象としたセミナーを開催したところ、利用する立場と受け入れる立場、それぞれの意識を高める機会となり、育児休業取得率は100%になっています。男性社員も、育児支援のための休暇制度の拡充により、育児に参加する機会が増えました。育児に対する理解も高まり効果的になっているといえます。

女性の働きがいがある職場づくりのための環境整備や新たな制度の導入等により、2016年「えるぼし」最高ランク“三つ星”認定を受けることができました。今後の女性の活躍推進のために、積極的な採用活動や、職域拡大にも活かしています。

【職員からのメッセージ】

育児休業でまだ小さな我が子と一緒に過ごせた時間は、自分の人生にとって本当に貴重な経験になりました。育休取得にご理解をいただいた職場の皆様へ感謝し、これからも家庭と仕事の両立に取り組みたいです。

経理部主任 瀬島 重光さん

【会社からのメッセージ】

当社にとって「安全・安心」が経営の基本です。女性が働きがいを持って、生き生きと活動することは最優先の課題ととらえています。今後も、女性が仕事と家庭のバランスをとり、安全に、安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでまいります。

常務執行役員人事部長 岡本 俊一さん

企業データ (2017年1月現在)

設立年	1938年	育児休業取得率 (2016年)	男	15%
所在地	筑西市		女	100%
事業内容	総合商社	女性管理職率	部課長	11%
従業員数	総数 526人	年次有給休暇取得率 (2016年)		45%
うち正社員	男 381人	平均残業時間 (2016年)	4時間 (月平均)	
	女 84人			

※従業員数グループ全体 1,869人
(うち正社員 男1,294人 女285人)

いばらきコープ生活協同組合

事業内容：コープ商品の小売、宅配、共済、福祉、サービス等
HPアドレス：<http://ibaraki.coopnet.or.jp/>



【主な受賞・認定等】

- 2009年 くるみん認定
- 2010年 茨城県・子育て応援企業表彰(優秀賞)
- 2014年 くるみん認定(2回目)
- 2016年 くるみん認定(3回目)



「子ども参観日」(本部の様子)

【主な取組内容】

職場体験の受け入れや地域の子どもたちへの食育活動を積極的に実施しています。職員のお子さんが親の職場を訪問する「子ども参観日」は毎年好評で、2016年は宅配センターから対象を広げ、本部でも実施しました。また、地域で子どもの食を支える取り組み「子ども食堂」も始めています。

【取組の工夫点・効果】

組織としてワーク・ライフ・バランスを促進し、女性や高齢者が働き続けられる職場づくりをすすめています。毎年2月には幹部職員を対象に男女共同参画に関する学習会を開催しています。参加職員からは、「女性の活躍をすすめるには、社風を育てることが大切」「女性に限らず、言葉でしっかり伝えることが大切」など感想がでました。

企業データ (2016年3月現在)

設立年	1971年	育児休業取得率(2015年度)	男 25%
本部所在地	小美玉市		女 100%
事業内容	協同組合	女性管理職率	部課長級3人
従業員数	総数1,390人	年次有給休暇取得日数(2015年度)	8.1日
うち正社員	男 374人	平均残業時間(2015年)	11.2時間(月平均)
	女 84人		

茨城トヨペット株式会社

事業内容：自動車販売、自動車整備、自動車リース等
HPアドレス：<http://www.ibaraki-toyopet.co.jp/>



【主な受賞・認定等】

- 2016年 くるみん認定



【主な取組】

■男性の育児休業取得促進の取組
長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、スタッフのワーク・ライフ・バランスを実現する制度や仕組みを導入し、積極的に周知に取り組みました。

【取組の工夫点】

女性の育児休業取得率は2015年時点100%。周囲の理解も進む一方、男性の取得はありませんでした。そのため、小さなお子様のいる方や管理職への声掛けを行うなど、男性も積極的に育児へ参加できるよう、こうした活動を継続していきます。

【職員からのメッセージ】

職場の方々に負担をおかけするにもかかわらず、取得できる環境に感謝しております。忙しくあっという間でしたが、改めて子育ての楽しさを知ることが出来ました。今後はもっと積極的に育児に関わってまいります。

本社 営業支援部 石川 一郎さん



企業データ (2017年1月現在)

設立年	1956年	育児休業取得率(2016年)	男 0%
本部所在地	水戸市		女 100%
業種	小売業	年次有給休暇取得日数(2016年)	2.2日
従業員数	総数 712人		
うち正社員	男 593人	平均残業時間(2016年)	23.5時間(月平均)
	女 78人		

株式会社武井工業所

事業内容：プレキャストコンクリート製品の製造・販売
HPアドレス：<http://www.takei21.co.jp/>



【主な受賞・認定等】

2016年 ユースエール認定



【主な取組内容】

当社は1年間の変形労働時間制を採用し、繁忙期・閑散期の勤務日数を調整しています。また、有給休暇の取りやすい風土を目指し、意識付けを行っています。

新入社員の人材育成方法としては、入社後、本社での集合研修を受けた後に、配属先の各部署でOJTを中心として業務を覚えていきます。



【取組の工夫点】

残業は工場職については繁忙期で最長1.5H/日を基本としております。事務職については、申請制度を取り入れ不要不急の残業の削減を実施しています。また、年次有給休暇の取得率向上のため、管理職の意識改革及び従業員が自分の仕事だけでなくお互いに仕事のフォローをしあい、休暇を取得している従業員の仕事をカバーできる体制作りを進めています。

ました。しかし、取組後は、就業時間内にどうすれば仕事を片付けられるか考えるようになり、時間の使い方を工夫するようになりました。

【職員からのメッセージ】

残業削減の取組を始める前は、仕事のメリハリが付け難く、毎日あたり前のように残業をしてい

企業データ（2016年12月現在）

設立年	1956年	育児休業取得率	男 0%
本社所在地	石岡市		女 100%
業種	製造業	女性管理職率	部課長 4.8%
従業員数	総数 220人	年次有給休暇取得日数(2015年度)	11.0日
うち正社員	男 197人	平均残業時間(2015年)	16.9時間(月平均)
	女 22人		

キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社

事業内容：半導体製造装置の設計、製造
HPアドレス：<http://www.canon-semicon.co.jp/index.html>

【主な受賞・認定等】

2009年 くるみん認定
2010年 茨城県ハーモニー功労賞
2013年 くるみん認定(2回目)
2015年 くるみん認定(3回目)



【主な取組内容】

「働き方改革」の取組として、ワーク・ライフ・バランスを促進しています。特に、子育て中の社員への支援としては、妊娠中や育児短時間勤務者に対して、通勤手段の配慮や仕事と子育ての両立しやすい環境整備、短時間勤務制度の利用できる期間を子が小学校3年生修了時まで延ばし、時間単位休暇制度の創設などに取り組んでいます。



【取組の工夫点】

保健師やカウンセラーによるメンタルケアを実施するなど、各種相談窓口の充実を図り、ひとりで悩まない仕組づくりを進めています。また、男性職員からの配偶者出産休暇申請時に、育児休業制度の説明をする等利用を勧奨しています。

企業データ（2016年12月現在）

設立年	1917年5月	育児休業取得率(2016年)	男 10%
本社所在地	稲敷郡阿見町		女 100%
業種	製造業	女性管理職率	部課長 0%
			役員 0%
従業員数	総数 381人	年次有給休暇取得率(2016年)	62%
うち正社員	男 319人	平均残業時間(2016年)	9.5時間(月平均)
	女 62人		

【職員からのメッセージ】

産前産後休業・育児休業後、育児短時間制度を利用し、3人の子育てをしています。通算育児短時間制度を12年以上活用しています。この制度がなかったら継続して働くことが難しかったと感じております。働きやすい環境が整備されています。



内部統制推進課 鈴木 志津子さん

株式会社常陽銀行

事業内容：金融業
HPアドレス：http://www.joyobank.co.jp/



【主な受賞・認定等】

- 2010年 くるみん認定
- 2016年 えるぼし認定“三つ星”
- 2016年 茨城県・女性が輝く優良企業認定(三つ星)・優良企業表彰



【取り組みのきっかけ】

「新たな価値を協創するベストパートナーバンク」として環境の変化に柔軟に対応するために、人材の多様性を尊重する企業風土の構築と活躍機会の拡充が不可欠です。ワーク・ライフ・バランスの推進を行い、多様な働き方の選択を拡充することによって働き続けることのできる環境づくりに取り組んでいます。

【取組内容】

両立支援制度の拡充と活用促進

法律の規定を上回る育児・介護関連諸制度の導入や各種手当（保育手当・子育て支援手当等）を新設し、積極的な活用促進を行ってまいります。

【取組体制】

ライフスタイルに合わせたキャリア形成支援

従業員が「仕事」と「生活」の両立を図り、十分に能力を発揮できるように、早くから法律を上回る両立支援制度を進め、ライフスタイルに合わせた働き方を可能にしています。パートや嘱託事務員からの「行員登用」や早期にコース転換を図ることを目的とした「キャリアチャレンジ」、ライフスタイルに合わせた「コース転換」とキャリア形成意欲の変化に対応することを目的に広くキャリアアップの機会を提供しています。行員への再転換を前提とした「パートタイマー転換制度」や「配偶者転勤退職制度」「再雇用制度」等、ライフスタイルの変化に応じた働き方ができます。

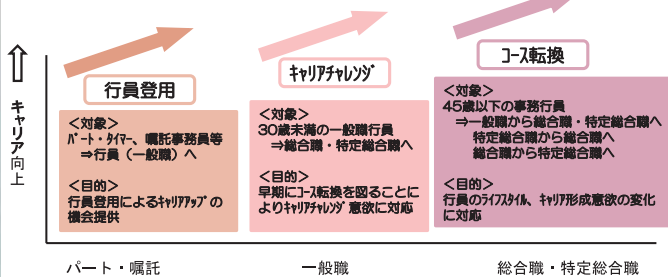
一般事業主行動計画

- 目標1 男性行員の育児休職取得率を80%以上
- 目標2 働き続けることのできる環境を整備し、女性の平均勤続年数の向上を図る
- 目標3 女性管理職の割合を10%以上、係長以上の割合を20%以上



ポスター

各種コース転換制度



【会社からのメッセージ】

当行ではお客さまの多様なニーズに応え、新たな価値を創造することのできる組織を目指して、多様な価値観や発想を持つ人材の育成に努めています。従業員が能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の整備とワークライフバランス諸制度の浸透を図り、さらなる女性の活躍支援に向けて積極的に取り組んでまいります。



【取組の工夫点】 育児・介護関連

育児休職等を取得した行員のスムーズな復職のために、復職への心構えや育児短時間勤務者との懇談会、休職中の商品や業務手続の変更をサポートする「復職研修会」を開催しています。復職研修会では、休職中の行員が参加しやすいように、保育士を委託してお子様連れで参加していただいたり、自家用車で参加もできるようにしています。また、当行のワーク・ライフ・バランス諸制度の内容を分かり易くまとめたハンドブックを作成し、自宅パソコンで通達の閲覧や新商品情報を学習できるシステムを整備しています。



ハンドブック



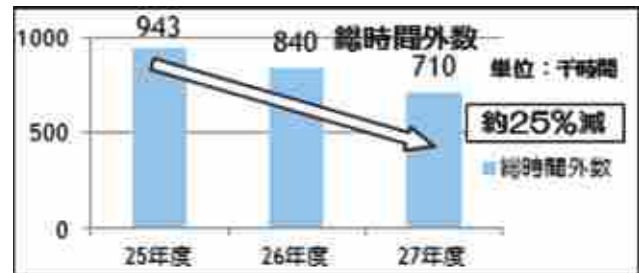
復職研修会等の開催

研修会名	概要
復職予定者向けセミナー	育休者対象：職場復帰への心構え
復職研修会	育休者対象：商品・業務研修
退職者向け復職研修会	早期退職者対象：復職案内
リーダーシップ研修会	キャリア開発・マネジメント意識の醸成
ワーク・ライフ・バランス研修会	活躍機会拡大・モチベーション向上

【取組の成果】

長時間労働の防止

全ての従業員がやりがいや充実感を感じながら仕事上の責任を果たす一方で、家庭や個人の時間を持ち、健康で豊かな生活が送れるように長時間労働を防ぐ「7アップ運動（早帰り実施日以外でも遅くとも毎日全ての従業員が午後7時までに退社）」を実施し、総時間外数が約25%削減となりました。



女性活躍推進

組織の活性化を図り、持続的な成長を実現させるために、多様な価値観や考えを持った人材が活躍できる組織の実現をめざして、女性の活躍を推進してきました。当行では「総合金融サービスのプロ」として、各業務分野においても女性が活躍しています。

女性が長く働き続けることのできる環境の整備し、活躍できる場を広げてきたことにより「女性管理職割合」が5.2%（2003年3月末）から19.3%（2016年12月末）に増加しました。

女性管理職割合



【職員からのメッセージ】

育児短時間勤務を利用しながら、窓口でお客さまの応対をしています。職場の方々の理解を頂いて、子育てと両立させながら業務に努めています。家庭では、子どもと一緒に遊び感覚で楽しみながら家事をすることが息抜きになります。



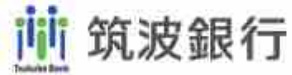
これから子育てする皆さんもぜひ制度を活用して、仕事を続けてほしいと思います。
 預り資産担当 金子 美幸さん

企業データ（2016年12月末現在）

設立年	1935年	育児休業取得率 (2015年度)	男 29.4%
所在地	水戸市		女 100.0%
事業内容	金融業	女性管理職率	課部長19.3%
従業員数	総数5,653人	年次有給休暇取得率 (2015年度)	49.1%
うち正社員	男 2,140人	平均残業時間 (2015年度)	17.6時間 (月平均)
	女 1,573人		

株式会社筑波銀行

事業内容：金融業
HPアドレス：<https://www.tsukubabank.co.jp/>



【主な受賞・認定等】

- 2008年 茨城県子育て応援企業表彰(優良賞)
- 2009年 くるみん認定
- 2012年 くるみん認定(2回目)
- 2015年 プラチナくるみん認定
- 2016年 茨城県・女性が輝く優良企業認定(三つ星)・優良企業表彰



【取組の内容】 男女が共に働きやすい職場づくり

■適材適所の人員配置と人材活用

行員が持てる能力を十分に発揮でき、多様な働き方に対応するために、従来の「総合職」と「一般職」の2コースに加え、2014年4月より新たに「エリア総合職」を導入しました。

■『女性の活躍推進プロジェクトチーム』

女性の活躍を促進するとともに、女性の働きやすい環境づくりや女性の視点を活かした様々な施策を提言するために2014年8月に発足。様々な立場・担当の女性が定期的に集まり、具体的施策について話し合っています。

■職域拡大

これまで女性が少なかった分野へ積極的に配置しています。

また、キャリア形成の道筋を示した「女性行員のキャリアイメージ」を作成しました。

■女性職員・管理職向け意識改革セミナー

女性活躍に関するセミナーを開催し、意識改革を図っています。

【管理職からのメッセージ】

昨年、新築移転した「来店誘致型店舗」であるつくば副都心支店の副支店長をしています。働く仲間は、一般職・(エリア)総合職・育児短時間勤務者と様々ですが、ワークライフバランスを大切に全員がそれぞれのステージで活躍できる職場を目指しています。



つくば副都心支店副支店長 大久保 紀恵さん

企業データ (2017年1月現在)

設立年	1952年	従業員数	総数1,628人
所在地	つくば市	うち正社員	男 1,080人
			女 548人
事業内容	金融業	育児休業取得率(2015年度)	男 40.5%
			女 90.2%

【取組の内容】 子育てにやさしい企業づくり

■子育て支援制度

- 育児休職開始後の5日間を有給
- 出産祝い金・次世代育成支援手当として、3人目以降のお子さんには20万円支給

■育児休職者へのサポート

- 「仕事と育児の両立サポートガイドブック」の配布
- 相談窓口「ママサポートコール」の設置
- 「子育てママミーティング」「復職支援セミナー」の開催
- 「職場復帰直前講習」の実施
- 「自宅学習システム」の導入

■男性の育児参加を促進

- 「配偶者出産時特別休暇」を導入しています
- 男性の育児休職取得者のべ54名(2017年1月現在)

休職開始後の5日間を有給としたこと、また、対象者の所属長へ文書で取得促進したことで、取得者の増加を図りました。

【職員からのメッセージ】

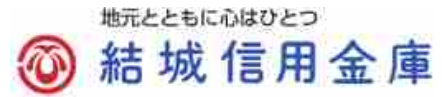
第2子(長女)が8ヶ月の時に、5日間の育児休職制度を利用しました。子どもと向き合う時間を得る最高の機会であり、大変充実した時間を過ごすことができました。子どもと過ごす時間が増えると気持ちにゆとりができます。是非積極的に取得することをお勧めします。



大みか支店支店長代理 堀井 自由さん

結城信用金庫

事業内容：信用金庫法に基づく金融業
HPアドレス：<http://www.shinkin.co.jp/yuki/>



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組内容】

育児休業中の職員に、職場の状況や職場復帰に有用な情報等を定期的に通知しています。また、制度等の利用が進むよう妊娠中、産前産後休業中、育児休業取得前後の女性職員のための相談窓口を設置しています。さらに、育児休業中の職員を対象とした集合研修も開催し、職場とのコミュニケーションを図る場として活用しています。

【取組の工夫点・成果】

育児休業中の職員を対象とした集合研修は、親子での参加とし、消防署での誤飲対策等や職員間の情報交換を行いました。初めて育児を行う職員の参考にもなるよう研修内容を工夫したところ、参加者からも定期的に行って欲しいとの声があがっています。



企業データ（2017年1月現在）

設立年	1902年	育児休業取得者数 (2015年度)	男 2人 女 8人
本社所在地	結城市	女性管理職率	部課長 7人
業種	金融業	年次有給休暇取得日数 (2015年度)	9日
従業員数	総数 314人	平均残業時間 (2015年度)	9時間 (月平均)
うち正社員	男 188人		
	女 101人		

【認定ワンポイント情報】

認定マークの★の意味をご存知ですか？

えるぼし認定



えるぼし認定制度は、評価項目を満たす項目数に応じて、1(★)段階から3(★★★)段階あります。

くるみん認定



くるみん認定制度は、自社の行動計画期間（2～5年の範囲で設定）終了後に認定基準を満たしている場合毎に認定申請が可能です。
☆マークは、認定を受けた回数を表しています。

(注) くるみんマークは、改正次世代法の施行（平成27年4月）に合わせて、デザインが新しくなっています。新しいマークは、平成27年4月1日以降に認定申請し、認定された場合に付与されています。

国立研究開発法人森林総合研究所

事業内容：森林、林業、木材産業に関わる研究開発等
HPアドレス：<https://www.ffpri.affrc.go.jp/>



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組内容】

子育てしやすい環境整備と職場の雰囲気作りのため、事業所内一時預かり保育施設の設置、研究職員への裁量労働制の導入、育児が必要な研究職員の補助員雇用費の支援などを行っています。また、セミナーを開催して職員の意識啓発に努めているほか、育児や介護に関するガイドブック作成やHP運営を通して情報を発信しています。



【取組の成果】

事業所内一時預かり保育施設には、男女、常勤・非常勤を問わず全ての職員が子どもを預けることができます。また、普段は子どもの育児をしている職員の配偶者の方が病気で一時的に育児ができないような状況にも対応しています。そのため、男性の常勤職員の方の利用も増えています。預けられた子ども達は、緑豊かな環境の中でゆったりと楽しく過ごすことができ、職員からも好評です。

企業データ（2016年4月現在）

法人設立年	2001年	育児休業取得率 (2015年度)	男	13.0%
本社所在地	つくば市		女	80.0%
業種	学術研究	女性管理職率 (2015年度)	部課長	5.9%
従業員数	総数1,495人		役員	12.5%
うち正社員	男	942人		
	女	160人		

国立研究開発法人土木研究所

事業内容：土木技術に関する研究開発
HPアドレス：<https://www.pwri.go.jp/>



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組内容】

育児休業等を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備や、年次有給休暇の取得の促進、週2日の定時退所日・時間外勤務キャンペーン月間を設定するなど時間外勤務の縮減に取り組んでいます。



【取組の工夫点】

育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気の醸成のため、毎年所内におけるワーク・ライフ・バランス講習会を実施しています。また、つくば市を中心に子育て支援等を連携して推進しているグループの活動に積極的に参加・情報を収集し、所内イントラネットを活用し職員周知を行っています。

【職員からのメッセージ】

現在第3子の育児休業中です。私の職場には妊娠・出産を経て働き続ける先輩がたくさんいます。仕事と育児の両立は大変なことですが、職場の制度の活用と周囲の方々の支援があって続けることができています。

企業データ（2016年4月現在）

法人設立年	2001年	育児休業取得率 (2015年度)	男	0%
本社所在地	つくば市		女	100.0%
業種	学術研究	女性管理職率	課部長	4.2%
従業員数	総数 595人		役員	20%
うち正社員	男	390人	年次有給休暇取得日数 (2015年度)	12日
	女	59人		
			平均残業時間 (2015年度)	18時間 (月平均)

医療法人 蔦会

事業内容：医療機関、高齢者福祉施設
HPアドレス：<https://www.ivy-ichigo.com/>



【主な受賞・認定等】

- 2014年 くるみん認定
- 2015年 茨城県・ハーモニー功労賞(優良賞)



【主な取組内容】

- ジョブシェアリング体制と勤務調整（育休前の業務棚卸等）
- 多様な勤務形態の導入
- ノー残業デイの導入（月2～3回）
- 健康対策（腰痛・ロコモティブシンドローム予防体操）
- 親子交流のイベント
- 院内次世代育成支援広報誌の発行



【会社からのメッセージ】

当法人は、地域の後方支援病院としての役割を担い、女性職員が8割以上を占め、平均年齢約37歳の職場です。結婚・出産、



育児・教育というライフイベントの傍ら、資格取得や経験を重ねスキルアップしながら成長しています。また、子どもと親の職場と交流できるイベントを通じて、心配し合い、喜び合い、褒め合い、指導し合い、お互いを理解しあえる関係や、ライフスタイルに合わせた多様な勤務形態を導入し、全職員が子育て中でも働きやすい職場を実現しています。

看護部長 廣木 とよ子さん

【職員からのメッセージ】

私は、医療事務職として入社して14年目になります。第2子出産後に、同法人に勤務する夫に育児休暇を取得してもらいました。取得前は、第1子の育児や、経済面（休業期間は無給となるため）での不安がありました。夫が休業を取得してみると、その不安は当てはまりませんでした。実際には、育児休業給付金制度を利用でき、また娘は夫と過ごすことにより安定した環境でお留守番してくれました。夫も妻の大変さを理解する機会となり、感謝の気持ちを伝えてくれました。そのような時間が持てたのも、夫の休業をフォローしてくださった職場の皆様の理解と協力があってからです。

感謝の気持ちを忘れず、これからライフイベントを経験するメンバーを支えていきたいと思っています。



アイビークリニック 事務 眞鍋 幸恵さん

企業データ（2017年1月現在）

設立年	1993年	育児休業取得率	男 100%
本社所在地	ひたちなか市		女 100%
業種	医療・福祉	女性管理職率	部課長 50%
従業員数	総数 113人	年次有給休暇取得日数(2015年度)	4.9日
うち正社員	男 22人	平均残業時間(2015年度)	2.2時間(月平均)
	女 63人		

社会福祉法人勇成会

事業内容：障がい者関連サービス
HPアドレス：http://www.yuuseikai.jp/



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組】

女性の育児休業取得率が毎年100%。現在は、育児と仕事の両立ができる職場環境が整っています。しかし、男性の育児休業取得者はまだ不在のため、看護休暇の取得を推奨しており、年々取得者が増えています。リフレッシュ休暇は年間5日付与、年休は全て1時間単位での取得が可能で、休暇の取りやすい環境に配慮しています。

【取組の成果】

年次有給休暇・看護・介護休暇が時間単位で取得できるほか、リフレッシュ休暇を設けているため、休みが取り易くなりました。取組を進めた結果、出産・育児などにより10%を超えていた離職率が10%未満に低下しました。

【職員からのメッセージ】

現在子ども2人の育児をしながら、短時間勤務制度を利用して働いています。職場は子育てに理解もあり、福利厚生充実、子育て支援にも積極的に取り組まれているため、不安なく働くことができます。
ありすの社 生活支援員（介護職）・勤続10年



【取組の工夫点】

休業復帰後の勤務は労使で話し合いを行っています。複数のシフトパターンを整備し、時短勤務にも柔軟に対応しています。また、看護休暇・介護休暇は時間単位での取得を可能としています。

企業データ（2016年12月現在）

設立年	1989年	育児休業取得率(2015年度)	男 0%
本社所在地	水戸市		女 100%
業種	福祉	女性管理職率	部課長 2.1%
			役員 0.5%
従業員数	総数 188人	年次有給休暇取得率(2015年度)	45.7%
うち正社員	男 51人 女 90人	平均残業時間(2015年度)	6時間(月平均)

医療法人社団平仁会

事業内容：病院・診療所・グループホーム
HPアドレス：http://www.shimodatehp.com/



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組内容】

職員の「仕事と家庭の両立」を運営目標の1つに掲げ、安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。週35時間の所定労働時間、公休(8~10日/月)など、ライフスタイルに合わせた勤務を可能としています。今後も未永く勤務できるような職場づくりに取り組んでいきます。
●妊娠中～育休復帰後の勤務に関する相談窓口の設置
●週1回ノー残業デーの設定
●配偶者出産休暇(3日)・・・男性職員取得率は100%

【職員からのメッセージ】

1年6ヶ月の育児休業を取得し職場復帰しました。職場の諸先輩たちがみな育児休業を取得し、職場復帰後も精力的に働いている姿をみていたので、休業中は自分も安心して子育てに専念することができました。復帰後も、保育園の送迎等のため時短勤務制度を利用しています。働きやすい勤務環境の中で、安心して子育てができる環境に、とても感謝しています。
看護師・勤続10年



企業データ（2017年1月現在）

設立年	1979年	育児休業取得率(2015年度)	男 0%
本社所在地	筑西市		女 100%
業種	医療業	女性管理職率	課部長 40%
			役員 30%
従業員数	総数 200人	年次有給休暇取得日数(2015年度)	11.1日
うち正社員	男 40人 女 139人	平均残業時間(2016年度)	1.7時間(月平均)

医療法人博仁会

事業内容：医療・病院
HPアドレス：http://www.hakujinkai.com/



【主な受賞・認定等】

2015年 くるみん認定



【主な取組内容】

少子高齢化・人口減少の進行、産業構造や雇用形態が変化する中で、働く人の仕事と生活の調和を実現し、企業や社会の持続的な発展を図るワークライフ・バランスの推進が重要になっています。そのため、当院では、事業所内保育所の整備、育児休業の取得推進など、働くお母さん・お父さんが安心して仕事を継続できるように支援しています。

【取組の工夫点】

所定外労働の原因の分析を行い、削減に向けてのアクションを行うプロジェクトチームを設置しました。管理職を対象とした意識改革のための研修を年1回実施しているほか、男性の育児休業を推奨するチラシを作成・配布し取得を促しています。

【取組の成果】

職員の育児休業取得率100%を達成。休業後の院内保育所利用率も100%を達成。事業所内保育所の利用数は年々増加し、働くお母さん・お父さんの子育て支援に大いに貢献しています。

企業データ（2017年1月現在）

設立年	1957年	育児休業取得率 (2015年度)	男 7.1%
本社所在地	常陸大宮市		女 100%
業種	医療・福祉	女性管理職率	部課長 1.3%
			役員 0.5%
従業員数	総数 748人	年次有給休暇取得率 (2015年度)	52.2%
うち正社員	男 180人	平均残業時間 (2014年度)	16.2時間 (月平均)
	女 296人		



社会福祉法人博友会

事業内容：高齢者福祉施設、障がい者福祉施設の運営
HPアドレス：http://www.hakuyukai-sfg.com/



【主な受賞・認定等】

2016年 くるみん認定



【主な取組内容】

- ①女性職員の育児休業取得率を100%
 - ・当法人の育児に関する制度や支援体制について、対象職員との面談を実施
 - ・支援環境を見直し、諸規程を改定しました
- ②看護休暇制度の利用促進
 - ・ポスターを掲示周知し取得促進したところ、男性職員の利用者が増えています。

【取組の工夫点】

取り組みをはじめの前は、子育てと仕事の両立に不安を感じる職員が大多数でした。規程改定の素案は、面談で職員からあがる意見を反映させたものです。子育て支援環境を職員と共に整備し、使いやすい制度になるよう努めました。

【職員からのメッセージ】

第2子出産のための産前産後休業・育児休業取得後、朝30分・夕1時間30分短時間勤務制度を利用しました。事業所内保育施設もあることから保育先の心配もすることなく職場復帰することができました。

事務サービスグループ・事務職・勤続15年



企業データ（2017年1月現在）

設立年	2000年	育児休業取得率 (2015年度)	男 0%
本部所在地	常陸大宮市		女 100%
業種	社会福祉事業	女性管理職率	部課長 66.6%
従業員数	総数 217人		役員 12.5%
うち正社員	男 48人	年次有給休暇取得日数 (2016年度)	7.8日
	女 62人		
		平均残業時間 (2015年度)	10時間 (月平均)

社会福祉法人笠間市社会福祉協議会



事業内容：社会福祉事業
HPアドレス：<http://www.kasama-syakyo.jp/>

【主な受賞・認定等】

2013年 くるみん認定
2016年 くるみん認定(2回目)



【主な取組内容】

子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇制度を創設。男性職員の取得100%となっています。また、時間外勤務削減のための取組として、ノ一残業デーを週2日(火・金)実施しています。さらに、育児休業後の円滑な職場復帰のため、相談体制等を整えています。



【取組の工夫点】

当会は、職員の約7割が女性です。女性が結婚後、出産・育児をしながら働きやすい環境づくりに取り組むほか、男性も育児休業が取得できるように環境整備し取得推進を進めています。今後も、職員のワーク・ライフ・バランスを支援し時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得推進、育児・介護休暇の利用促進を図り、次世代育成支援の推進に積極的に取り組んでいます。

【職員からのメッセージ】

仕事面だけでなく体調面でも先輩からアドバイスをいただき、安心して出産することができました。育児休業中も、職場から状況が細目に届き安心して復帰することができました。

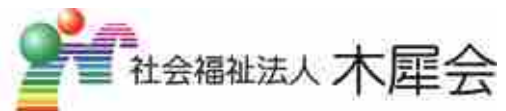
本所 主幹 柿長志生里さん

企業データ (2017年1月現在)

設立年	2006年	育児休業取得率	男 0%
本所所在地	笠間市		女 100%
業種	福祉	年次有給休暇取得日数(2015年度)	10.4日
従業員数	総数 162人	平均残業時間(2015年度)	3時間(月平均)
うち正社員	男 12人		
	女 30人		

社会福祉法人木犀会

事業内容：高齢者福祉施設、障がい者福祉施設の運営
HPアドレス：<http://www.mokusei-grp.jp/>



【主な受賞・認定等】

2016年 くるみん認定



【主な取組内容】

職場における両立施策を検討する“女性の活躍・両立支援委員会”において、子育てに関する制度の周知や効果の実証を行っています。特に、年次有給休暇の取得促進のため取得率の取りまとめを行い、会議での説明や職員への周知、計画的な年次有給休暇取得の勧奨を行ったところ、取得率が向上しました。



【取組の工夫点】

子育て中の職員が多い職場のため育児短時間勤務の対象となる子の範囲を『3歳まで』から『就学前まで』に広げ、法を上回る制度にしています。

【職員からのメッセージ】

木犀会では、各種休暇制度の取得にも積極的であり、私も産前産後休業・育児休業を取得し仕事に復帰しました。法人や職場の仲間、家族の協力のおかげで、子育てをしながら自分のペースで働くことができています。

勤続11年

企業データ (2017年1月現在)

設立年	1996年	育児休業取得率(2015年度)	男 100%
本社所在地	笠間市		女 100%
業種	福祉	女性管理職率	部課長 33.3%
従業員数	総数 523人		役員 33.3%
うち正社員	男 73人	年次有給休暇取得日数(2015年度)	7.7日
	女 140人	平均残業時間(2015年度)	5.6時間(月平均)

茨城労働局管内「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業一覧

2017年3月現在

企業名 (赤字は、本紙掲載企業)	所在地	くるみん認定制度		えるぼし認定制度		ユースエール 認定制度
		くるみん 	プラチナ くるみん 		認定段階	
アステラスリサーチテクノロジー株式会社	つくば市	2013年、2015年				
いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	2009年、2014年、2016年				
茨城トヨペット株式会社	水戸市	2016年				
社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	笠間市	2013年、2016年				
株式会社カスミ	つくば市	2007年、2012年		2016年	★★★	
キヤノンエコロジーインダストリー株式会社	坂東市	2014年				
キヤノン化成株式会社	つくば市	2014年				
キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社	坂東市	2009年、2013年、2015年				
社会福祉法人恵愛会	つくば市	2013年				
株式会社ケーズホールディングス	水戸市	2007年、2012年、2015年				
株式会社常陽銀行	水戸市	2010年		2016年	★★★	
国立研究開発法人森林総合研究所	つくば市	2015年				
社会福祉法人征峯会	筑西市	2013年、2017年				
関彰商事株式会社	筑西市	2009年		2016年	★★★	
社会福祉法人泰仁会	石岡市	2011年				
株式会社武井工業所	石岡市					2016年
株式会社筑波銀行	つくば市	2009年 <small>(旧：株式会社関東つくば銀行)</small> 、 2012年	2015年			
国立大学法人筑波大学	つくば市	2014年				
筑波乳業株式会社	石岡市	2014年				
医療法人蔦会	ひたちなか市	2014年				
国立研究開発法人土木研究所	つくば市	2015年				
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	那珂郡東海村	2010年				
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	つくば市			2017年	★★★	
医療法人博仁会	常陸大宮市	2015年				
社会福祉法人博友会	常陸大宮市	2016年				
生活協同組合パルシステム茨城	水戸市	2013年				
日立水戸エンジニアリング株式会社	ひたちなか市	2015年				
国立研究開発法人物質・材料研究機構	つくば市	2009年				
医療法人社団平仁会	筑西市	2015年				
社会福祉法人芳香会	古河市	2014年				
水戸エンジニアリングサービス株式会社	ひたちなか市	2015年				
美野里デリカ株式会社	小美玉市	2016年				
社会福祉法人木犀会	笠間市	2016年				
結城信用金庫	結城市	2015年				
社会福祉法人勇成会	水戸市	2015年				

(五十音順)

認定マークをご存知ですか？

Q 認定制度とは？

A

認定とは、認定制度を定める各法律の要件を満たせば、業種や企業規模等にかかわらず、申請することができます。

認定の証であるマークを商品、広告、求人票等に付し、厚生労働大臣（※）から認定を受けたことを対外的に明らかにすることで、**企業イメージアップや優秀な従業員の採用・定着などにつながります。**

現在、労働局では、4制度（くるみん（プラチナ認定含む）認定、えるぼし認定、ユースエール認定、安全衛生優良企業認定）が設けられています。

※ 認定に関する事務は、都道府県労働局長に委任されています。

くるみん認定・プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、平成27年4月1日から、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。プラチナくるみん認定を受けた企業は、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールすることができます。



<くるみん・プラチナくるみん認定マーク>

さらに、本認定を受けた場合は、税制上の優遇措置（くるみん税制）（※1）、公共調達における加点評価（※2）が受けられます。

えるぼし認定

平成28年4月1日に全面施行された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、公共調達における加点評価（※2）の対象になります。



<えるぼし認定マーク>

【解説】

※1 税制上の優遇措置（くるみん税制）

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けると、事業所内保育施設や授乳コーナーなど「次世代育成支援に資する一定の資産」について割増償却を行うことができる、税制優遇措置（くるみん税制）を受けることができます。

詳しくは、厚生労働省 HP（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html>）をご確認ください。

※2 公共調達における加点評価

各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、認定企業（えるぼし認定企業、くるみん（プラチナくるみん）認定企業、ユースエール認定企業）などを加点評価をするよう、国の指針において定められました。

加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められ、厚生労働省では、平成28年10月以降に開始しています。

ユースエール認定

平成27年10月1日施行の若者雇用促進法によって創設された、若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。認定を受けることにより、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。

また、都道府県労働局やハローワークによる重点的なマッチング支援（※3）、助成金の優遇措置（※4）を受けられるほか、平成28年度から公共調達における加点評価（P23参照）と日本政策金融公庫による低利融資（※5）の対象になりました。



<ユースエール認定マーク>

安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取組、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

認定を受けることにより、健康・安全・働きやすい優良企業であることをアピールすることができます。

基準を満たした企業は3年間の認定を受けることができます。



<安全衛生優良企業のマーク>

【解説】

※3 都道府県労働局やハローワークによる重点的なマッチング支援

「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」（P26参照）などの支援拠点で認定企業を積極的にPRします。また、労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内します。

※4 助成金の優遇措置

若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。

①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金

※5 日本政策金融公庫による低利融資

株式会社日本政策金融公庫において実施している「地域活性化・雇用促進資金」を利用する際、基準利率よりも低い金利で融資を受けることができます。

詳細は、日本政策金融公庫HP (<https://www.jfc.go.jp/>) 御確認ください。

Q 認定を受けた企業の取組は？

A

それぞれの認定制度は、個別の法律に基づき、認定基準が設けられています。
認定企業の取組は下記のサイトで検索できます。

えるぼし認定

【認定要件】

厚生労働省HP→女性活躍推進法特集ページ→「優良企業の認定について」をご確認ください。

【県内の認定企業】

茨城労働局HP・トップページのバナー（↓）をクリック



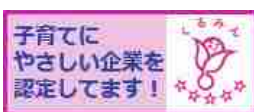
茨城労働局雇用環境・均等室（TEL 029-277-8295）あてご相談ください。

くるみん・プラチなくるみん認定

【認定要件】

【県内の認定企業】

茨城労働局HP・トップページのバナー（↓）をクリック



ユースエール認定

【認定要件】

茨城労働局HP・トップページのバナー（↓）をクリック



【県内の認定企業】

茨城労働局HP・トップページ ニュース&トピックス→新聞発表資料

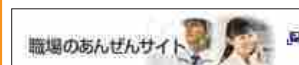


茨城労働局職業安定部職業安定課（TEL 029-224-6218）あてご相談ください。

安全衛生優良認定

【認定要件】

厚生労働省HP・トップページのバナー（↓）をクリック



茨城労働局労働基準部健康安全課（TEL 029-224-6215）あてご相談ください。

関係サイトのご案内

各サイトは、厚生労働省ホームページ上のバナーをクリックするか、検索サイトでサイト名を検索の上、ご利用ください。

総合		労働条件に関する総合情報サイトです。法令・制度、相談窓口のご紹介や、行政の取組、裁判例などをご紹介します。
働き方改革		「ゆう活」(明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動) 専用サイトです。企業の取組事例などをご紹介します。
		企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけるサイトです。
女性活躍		企業における女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)に役立つ情報サイトです。取り組み事例、企業トップの宣言コーナーなどをご紹介します。
		企業における女性の活躍情報を一元的に集約したデータベースです。女性活躍推進法に基づき、企業が情報の公表を行うサイトです。
仕事と家庭の両立		仕事と家庭の両立に役立つ情報サイトです。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の公表サイトや、自社の取組を診断するサイト(両立診断サイト)などをご紹介します。
有期雇用・パート		パート・契約社員・派遣社員の正社員化、処遇の改善、人材育成、多様な働き方の推進などに取り組む企業の情報サイトです。
		無期転換ルール(労働契約法の改正により、同一の利用者(企業)との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール)を円滑にサポートするサイトです。
		パートタイム労働に関する情報サイトです。パートタイム労働法の概要のほか、自社の取組を診断するサイト(パート労働者活躍企業診断サイト)、取組宣言コーナー、表彰制度などをご紹介します。
若者		若者雇用促進法に基づき情報提供を行う企業情報を検索できるサイトです。全国のユースエール認定企業を検索することができます。
安全		職場の安全に関する情報サイトです。労働災害統計や災害事例のほか、安全衛生優良認定制度もご紹介しています。
パワハラ		パワーハラスメント(パワハラ)対策の総合情報サイトです。パワハラ の定義や会社の対策導入マニュアルや対策セミナー情報を提供しています。
メンタルヘルス		こころの不調・病気に関する情報をまとめた総合情報サイトです。病気や症状の説明や、医療機関、相談窓口、各種支援サービスについての紹介など、治療や生活に役立つ情報を提供しています。
		こころの不調や不安に悩む働く方や、手助けをするご家族の方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などに役立つ情報の提供を行う働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。

茨城労働局のご案内

〒310-8511 茨城県水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎（代表TEL 029-224-6211）

部署の名前		TEL	担当している仕事
総務部	総務課	029-224-6211	労働局内部の仕事
	労働保険徴収室	029-224-6213	労働保険料の徴収に関する仕事
雇用環境・均等室 ★H28.4新設★		(企)029-277-8294 (指)029-277-8295	(企画・広報部門) 労働局全体の企画・広報 (相談・指導部門) 男女ともに働きやすい雇用環境整備に関する仕事、セクハラ・マタハラ・パワハラ等総合労働相談窓口
労働基準部	監督課	029-224-6214	労働条件の履行確保に関する仕事
	健康安全課	029-224-6215	労働災害防止と健康の確保に関する仕事
	賃金室	029-224-6216	最低賃金、家内労働に関する仕事
	労災補償課	029-224-6217	業務・通勤災害の認定と労災給付に関する仕事
職業安定部	職業安定課	029-224-6218	求人・求職と雇用保険に関する仕事
	需給調整事業室	029-224-6239	派遣事業に関する仕事
	職業対策課	029-224-6219	障がい者・高齢者・外国籍の方の雇用に関する仕事
	訓練室 ★H29.4名称変更★	029-277-8001	職業訓練、求職者支援に関する仕事

労働基準監督署とハローワーク（公共職業安定所）

部署の名前	担当している仕事
労働基準監督署	適正な労働条件の確保・改善対策、労働災害の防止や健康の保持増進対策、労災保険の給付
ハローワーク	職業相談・職業紹介、失業等給付の支給、障害者・高齢者などの雇用促進のための対策

●労働基準監督署、ハローワーク(公共職業安定所)は、茨城労働局の下部組織で、局署所一体で仕事をしています。

「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」をご利用ください!

■わかものハローワーク

45歳未満の正規雇用を目指すフリーター等の方々を対象に、専門相談員（就職支援ナビゲーター）が、一人一人の段階に応じて正規雇用化に向けたサポートを行っています。

<問い合わせ先>

土浦わかものハローワーク 土浦市大和町9-3ウララビル3 5階 (TEL 029-882-0172)

■新卒応援ハローワーク

新卒～卒業後3年以内の方など、若い方々が気軽に利用できる専門の窓口です。専門相談員（学卒ジョブサポーター）が、履歴書の書き方から求人の紹介までサポートしています。

<問い合わせ先>

水戸新卒応援ハローワーク 水戸市水府町1573-1 ハローワーク水戸付属庁舎1階 (TEL 029-231-6244)

土浦新卒応援ハローワーク 土浦市真鍋1-18-19 ハローワーク土浦内 (TEL 029-822-5124)

【本パンフレットに関するお問い合わせ先】

茨城労働局雇用環境・均等室

〒310-8511水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階

電話 029-277-8295 FAX 029-224-6265