

## 子育てにやさしい企業（県内第2号）として 医療法人茜会 を認定しました！

（次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定企業）

山口労働局は、平成20年11月、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、男女ともに育児休業が利用しやすく子育てしやすい職場環境を整備するために研修や講習、制度の新設などを行った医療法人茜会（下関市）を「基準適合事業主」として認定しました。山口県内では、2番目の認定となります。

※ 「次世代法に基づく認定」とは、子育てしやすい職場環境の整備等を目標とする一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に掲げた目標を達成したことなどの「認定基準」（※1）に適合する企業を、都道府県労働局長が認定するものです。

※ 認定を受けた企業は、右の認定マーク（愛称「くるみん」）を広告や商品等に表示することにより、企業のイメージアップを図ることができます。



… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました …  
（平成20年11月17日）



友藤局長から認定通知書  
と認定マーク「くるみん」  
の交付を受ける茜会の  
吉水理事長（右）



左から友藤局長、人事部の  
濱田さん、吉水理事長

### ●認定企業の紹介●

#### 医療法人茜会

代表者 理事長 吉水卓見  
本部所在地 山口県下関市汐入町35番1号  
労働者数 674人（男性 148人、女性 526人）平成20年10月15日現在  
事業所 昭和病院、吉水内科、勝山クリニック など

## 取組の概要

- (1) 計画期間内に育児休業の取得状況を、男性職員は1人以上、女性職員は取得率を80%以上とする計画を策定し、男性の育児休業取得についての管理職研修や、育児休業取得者への復職者講習を行った結果、男性職員1人、女性職員100%の取得があった。
- (2) 育児短時間勤務制度（小学校入学前まで）を導入した。

## ●認定企業にインタビュー●

認定申請にあたって困難であった点や認定マークの活用方法などについて、吉水理事長に伺いました。

◇認定を受けた感想をお聞かせください。

大変名誉なことだと思います。認定を真摯に受けとめこれからも遵法していきたいと思えます。

◇認定を受けようと思われたのはどのような理由からですか。また、認定を受けることのメリットをどのように考えていらっしゃいますか。

医療業界は子供を持ってからも働き続ける女性が多い職場です。しかし、世間一般で言われていますように労働条件が厳しい職場でもあると思います。

かねてより（平成7年9月～）当会やグループでは事業所内保育所や24時間託児所を持つなど、エンジェルプランと称し、働く女性の助けとなるような取り組みを実行して参りました。

今回、認定を受けることで、より働きやすい職場作りができればと思い、チャレンジすることに致しました。

また、医師（特に女性医師）や看護師など、人員を確保することが困難な職種に対し、この認定が募集の際に当会を選んでいただける利点のひとつとなればと思っています。

◇認定を受けるためには8つの基準を全て満たす必要がありましたが、そのうち最も達成が難しかったのはどの基準ですか。

認定基準6の「小学校に入学するまでの子を持つ労働者の勤務時間の短縮等に対する規則の整備」です。規則を定めることは簡単なのですが、実際に施行するに当たって、体制の問題もありますし、やってみて現場が混乱しないか等議論が必要でした。結果的には施行後実際に取得された方が何名かいて、時間短縮制度のお陰で仕事自体を辞めずに、育児の大変な時期を乗り切って働き続ける人が増えたことは、当会にとっても利益になりました。

◇貴会で取り組まれた次世代育成支援対策のうち、特にアピールしたい点はどのようなことですか。

全体的に良い方向に向かうことができたことです。働きやすい職場作りは以前からやってきたことですが、計画の策定をきっかけに新しいことがはじめられたことです。職場復帰講習会にしてもそうですし、規則等を整備し広報することで、その制度を利用する人が増えたことです。

また、育児休業を取った男性職員は夫婦で当会に勤務しておりますが、夫婦が交代で育児休業を利用しました。大変夫婦間でのやりくりがしやすかったのではないのでしょうか。今回その男性職員は9か月間の育児休業を取得しました。確かに男性の育児休業取得に関する広報はしましたが、個別に取得を促すことはしませんでした。当会では元々「男性だから育児休業を取りづらい」と意識している人はいなかったと思いますが、今回実際に男性がまとまった期間の育児休業を取得したことで、より一層働きやすさをアピールできるのではないかと思います。

◇認定を受けると認定マークを広告や商品につけることができますが、貴会としては認定マークの活用についてどのようにお考えですか。

当会のイメージアップに使用させていただきます。パンフレットやホームページへの掲載、受付等への掲示を行う予定です。また、職員募集に当たり、合同説明会などに持参してアピールしようと思っております。

◇企業が次世代育成支援対策を進める上で難しいと思われる点や行政に希望する支援策はありますか。

医療業界に特定されることなのですが、女性が大多数を占める職場では育児休業や短時間勤務制度の拡充は慎重にならざるを得ません。当会では100%の育児休業取得率ですが他の医療機関の職場の実情は厳しいのではないかと思います。子育て支援を充実させるためには、医師、看護師等医療従事者の確保対策など、医療業界全体の抜本的改革が必要だと思えます。

◇2回目の行動計画を策定・実施していらっしゃると思いますが、今後の抱負などあれば教えてください。

認定を受けたことに慢心するのではなく、継続し、より良い職場作りを進めて行こうと思っております。

◇これから認定を目指す他の企業へアドバイスなどがあればお願いします。

男性の育児休業者が出ることが各企業のネックだと思いますが、認定にチャレンジすることで環境が整い、おのずと育児休業の取りやすい職場環境になるのだと思います。

## ※1 認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいること。
- 5 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
- 6 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 7 働き方の見直しに資する労働条件の整備のため、次の①から③のいずれかを実施していること。
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 8 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

## ※2 [全国の認定状況](#)（厚生労働省HP）