

山口県初！

労働者数 300 人以下の事業主

男性育児休業  
取得者 2 名

医療法人愛の会を認定しました！

山口労働局（局長 山口昌志）は、平成 22 年 2 月 23 日、次世代育成支援対策推進法に基づき、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制度改正や啓発活動などに取り組んだ医療法人愛の会（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、労働者数 300 人以下の事業主として初の認定となります。

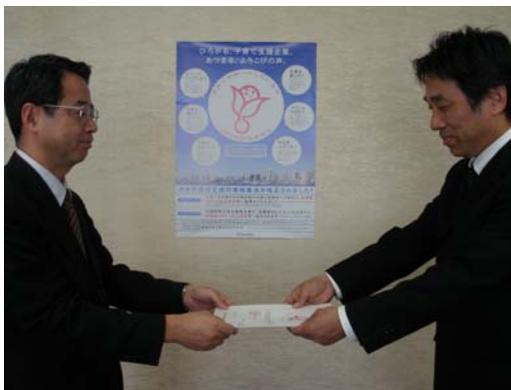
「次世代法に基づく認定」とは、子育てしやすい職場環境の整備等を目標とする一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に掲げた目標を達成したことなどの「認定基準」に適合する企業を、都道府県労働局長が認定するものです。

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。



認定マーク「くるみん」

… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました …  
（平成 22 年 3 月 11 日）



山口局長から認定通知書の交付を受ける  
（医）愛の会の高田総務部長（右）



山口局長と高田総務部長（右）

## ●認定企業の紹介●

### 医療法人愛の会

代表者            理事長    木下 毅  
所在地            山口県下関市長府才川 2 丁目 21-2  
労働者数          261 人（男性 54 人、女性 207 人）

※ 平成 22 年 1 月 18 日現在

## ●医療法人愛の会の取組概要●

1 育児休業を延長するという目標を定め、子が1歳までであった休業期間を1歳1か月までに延長した。1歳以降若干の休業延長ができると、保育園の慣らし保育への対応等で助かるとの要望があったため実施した。

当初、休業期間について1歳6か月までの延長をめざして検討を行ったが、現場の人員配置等の問題から本計画期間では1歳1か月までの延長とし、次期計画において再度休業期間の延長について検討することとした。

2 小学校4年生に達するまでの子を養育するための勤務時間の短縮制度を導入している。子どもが小学校低学年の間、学童保育終了時間に間に合うような勤務時間で働きたいとの要望があったことから実施している。勤務時間の短縮制度の利用者は現在6名いる。

※ 平成22年4月1日現在

## ●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などについて、高田和土総務部長に伺いました。

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

医療業界に限らない一般の企業を対象にした認定を受け、大変嬉しく思っています。今後も、職員の声を反映させ、話し合いをしながらよりよい労働環境を構築していきたいと考えています。

◇ 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。

仕事と家庭の両立については、女性労働者が多い職場としては避けて通れない課題と感じていました。研修と経験を積んだ優秀な職員が離職しなくてもよい職場にするため、まず最初に取り組んだのが平成4年の保育所設置で、その後、子育て支援の制度拡充や利用促進などに前向きに取り組んできました。

今回次世代法に基づく認定を受け、職場環境の重要性を認識している企業として、ホームページ等でアピールしていきたいと思えます。

◇ 認定を受けるためには9つの基準をすべ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。

行動計画の目標である育児休業の延長に関して、実際にどこまで本人が望むのか、また育児休業期間中の職員を含め人員配置数をどの基準にするか判断がつきませんでした。まずは、特別な理由がなくとも育児休業を子が1歳1か月まで取得できるようにしました。今後は、職員からの意見を踏まえながら、育児休業を特別な理由がなくとも1歳6か月までに延長できればと考えています。

◇ 行動計画の実行にあたって留意した点、その他次世代育成支援を進めるにあたって工夫した点はどのようなことですか。

整備した制度等をどのようにして周知徹底するかがポイントと考え、制度内容を掲示するだけでなく、管理職の出席を義務とした説明会を計4回開催しました。

また、育児休業については、社会保険料の免除や雇用保険の育児休業給付金などを個人別に計算し、具体的に説明したことが、男性の育児休業取得にもつながった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、貴法人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。

ホームページ、求人パンフレットなどに認定マーク「くるみん」をつけたいと考えています。

◇ 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求める支援策はありますか。

制度の拡充と現場の人員配置とのバランスをとるのは難しいので、現場の管理職を巻き込んだ取り組みが必要だと思います。

行政に対しては、やはり保育所運営等の経済的支援を充実させてほしいと思います。

◇ 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。

職員が仕事と家庭を両立できるよう、企業の働きやすい職場環境の提供と効率的な運営とのバランスを保ちながら、両立支援対策を実施していきたいと思います。

◇ これから認定を目指す他の企業へのアドバイスなどがあればお願いします。

仕事と家庭に対する考え方は、家庭を重視する人や男性の育児休業の取得は必要ないと考ええる男性職員など、個々で異なります。業種によっても両立支援対策は異なっていると思いますが、職員の意見に耳を傾け、可能な対策を少しずつ進めてはいかがでしょうか。