

## 株式会社ライブス、医療法人協愛会阿知須共立病院 —「子育てサポート企業」として認定！！—

山口労働局（局長 笹嶋貢）は、株式会社ライブス（代表取締役 山村朋之）、医療法人協愛会阿知須共立病院（理事長 三好正規）を「子育てサポート企業」として認定しました。

「子育てサポート企業」は、山口県内においては、今回の2社を含めて6社となりました。

くるみんマークの認定とは、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待されます。



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24年3月27日)



笹嶋局長から認定通知書を受ける  
(株)ライブスの山村代表取締役(右)



笹嶋局長から認定通知書を受ける  
(医)協愛会の三好理事長(右)



## ●認定企業の紹介●

### ◎株式会社ライブス

代表者 代表取締役 山村 朋之  
所在地 山口県周南市新堀6634-1  
労働者数 25人(男性 5人、女性 20人)

#### 【取組概要】

☆ 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員…小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇を1人以上取得すること

女性社員…取得率を70%以上にする

男性社員については、計画期間内に1名が子の看護休暇を取得した。

女性社員については、計画期間内の出産者は1名であり、その者は育児休業を取得しており、育児休業取得率は100%であった。

☆ 小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度の実施を図る。

小学生未満の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度について、利用できる勤務時間を具体的に明示し、申出書の様式を作成するとともに、事業所内に当該制度を掲示することにより周知を行うなど、社員が短時間勤務制度を利用しやすい職場環境づくりを行ったところ、計画期間内に3名が制度を利用した。

☆ 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

全社員を対象としたノー残業デー制度を導入し、事業所内に掲示することにより、社員への制度の周知を行った。

### ◎医療法人協愛会阿知須共立病院

代表者 理事長 三好 正規  
所在地 山口県山口市阿知須4171番地1  
労働者数 279人(男性 56人、女性 223人)

#### 【取組概要】

☆ 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員…期間中に1名以上が取得すること

女性社員…出産した職員の取得率を90%以上とすること

男性職員については、計画期間内に1名が育児休業を取得した。

女性職員については、計画期間内の出産者は9名であり、その全ての者が育児休業を取得しており、女性の育児休業取得率は100%であった。

☆ 子育て期のワークライフバランスを考慮した育児短時間勤務制度利用可能期間の延長制度を導入する。

育児短時間勤務制度利用可能期間を3歳未満から小学校1年生2学期前までに延長した。

☆ 年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

年次有給休暇の枠内で年度ごとに連続3日以内で取得できるリフレッシュ休暇制度を導入し、全職員に対して、休暇取得希望の調査を年2回行うことにより、年次有給休暇の連続取得の促進を図った。

## ●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などについて、医療法人協愛会阿知須共立病院に伺いました。

### ◎医療法人協愛会阿知須共立病院

◇ 認定を受けた感想をお聞かせください。

大変嬉しく思っております。当法人は約53年の歴史がありますが、これまでも子育てをしながらでも働きたいという職員のために、「ワークライフバランス」という言葉が一般的になる前からさまざまな取り組みをして参りました。時代とともに求められるものは変わりましたが、形を変えながら対応し続け、今回このような形で認定を受けることになったことは、これまでの取り組みが実を結んだ結果だと受け止めております。

◇ 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。

医療業界は、昔から女性が多い職場です。子供が産まれても、家族や地域でサポートし合いながら、働きつづける職員も多くいます。平成7年には、院内保育所「すくすくランド」を設置し、働くお母さん（お父さんの場合ももちろんですが）を側面からサポートし続けてきました。これまでの取り組みを振り返ると、当法人にとってこの認定を受けるハードルはそう高くないと思い、かつ、職員や地域への「働きやすさ」のPRができればと、チャレンジしました。

認定を受けることで、今後ともこの取り組みを時代のニーズにマッチすべく継続的にメンテナンスしていく姿勢を内外に見せること、そして人員採用困難な職種（特に医師、看護師を始めとする医療職）の方々が、この認定を受けることで当法人を知って（選んで）いただくきっかけになれば、と期待しているところです。

◇ 認定をうけるためには9つの基準を全て満たす必要がありましたが、そのうち達成が難しかったのはどの基準ですか。

あえて言えば、男性の育児休業取得でしょうか。全体説明会や個別の話し合いの結果、これまで2名の男性職員が取得しました。その後は同様のケースでの取得希望者から複数問合せがあったので、男性の意識も変わったなあと感じているところです。

◇ 貴法人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。

実際に職員にアンケートをとり、何を求めているのか運営側と現場職員とが共同で物事を進めるように心掛けた点ですね。計画期間の2年間に、幾つかのプロジェクトチーム（ワークライフバランス、ストロークPT等）を立上げ、メンバーも公募としました。ボトムアップ方式としたことで、職員への浸透がより深まりましたし、自ら手を上げたメンバーですから、モチベーションも高く活動も活発でした。その中からリフレッシュ休暇制度やノー残業デーの導入などができました。

◇ 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。

まずは職員へのアピールと思っています。そしてホームページ・パンフレット・名刺等への表示や受付への掲示等、幅広くPRを予定しています。その他採用活動でも大いに活用し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希望する支援策はありますか。

少子化もそうですが、一方で高齢化も急速に進展しています。若い世代の子育てを支援し、なおかつ高齢者に生き生きと働いて頂く。これを企業が独自に担っていくのは大変なことだと実感しています。特に医療業界は採用困難な職種が多く、さらに人員配置や夜勤時間に基準が設けられているので、なおさらです。行政には我々が安心して医療サービスの提供ができるよう、例えば医師・看護師等医療従事者の確保対策や、院内保育所の支援等、手続の簡素化と経済的支援の充実もお願いしたいところです。

◇ 次期の行動計画を策定・実施して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。

現在取り組んでいることは、働く環境の改善です。業務を切り出し、ワークシェアをすることで、業務負荷の軽減と時間外労働の削減を達成したいと、現場職員の声を聞きながらさまざまな取り組みを進行中です。この取り組みが、やがて最も採用困難で業務負荷の高い医師を初め看護師等の皆さんに喜んでいただき、採用に結びついていけば大変嬉しいですね。

◇ 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。

業種によってかなり認定の難易度は異なると思います。しかし、核家族化と少子高齢化が進んだ現在、企業も働きやすさ（＝ワークライフバランスの推進）を整備するのは、いわば使命であろうかと思います。せっかくの人材が、介護や子育て等を理由に退職に追い込まれるのは企業にとって損失です。現場の声を聞き、可能なことから少しずつ取り組んではいかがでしょうか？