



平成 26 年度第 4 回子育てサポート企業認定書交付式

平成 26 年 10 月 3 日、埼玉労働局において、平成 26 年 6 月から 9 月に新たに認定マーク「くるみん」を取得した 4 社のうち、2 社を対象とした認定書交付式を開催いたしました！



埼玉労働局 阿部局長、(医)桂水会岡病院 岡崎管理部長、(株)グラフィットデザイン 窪田取締役管理本部長

認定書交付式には、次の 2 社より代表の方にご参加いただきました。

医療法人桂水会 岡病院	管理部長	岡崎 洋介 氏
株式会社 グラフィットデザイン	取締役管理本部長	窪田 悟 氏
	総務・人事課	戸田 麻里菜 氏

阿部充埼玉労働局長より、2 社の代表の方に認定書を交付しました。

交付式の後には、各社代表及び両立支援策の担当者の方と懇談を行いました。

くるみん取得に向けた取組みや仕事と家庭の両立支援に対する考え方などのお話を伺いました。

各社のお話の概要は、次ページでご紹介します。

》》 医療法人桂水会 岡病院



業 種:医療・福祉業

所 在 地:本庄市

従業員数:175 人

認 定 日 :H26.9.1

- 当院は年齢層が高い地域にあるので、職員にも子育て世代の男性が少なく、そのような中、計画策定1年目に子どもが生まれた人が出て、そこからは順調に男性の育休取得者が出ています。

管理部長 岡崎 洋介 氏

- 病院なのでいろいろな職種・勤務形態の人がおり、育休が取得しにくい状況ではありますが、平等に取得できるよう、周りの人がお互いをサポートをできる良い雰囲気になってきています。
- 育休明けの人はほぼ 100%短時間勤務を利用されます。また、病院だと夜勤がつきものですが、当院は子どもが6歳になるまでは本人の申請があれば夜勤が免除されるようになっています。実家で預かってもらえる家庭もあれば、頼るところがない家庭もありますので、各人が期間を申請できるようにしているところです。
- 当院は透析の患者さんが多く、1日約4時間の透析とその準備で計5時間くらいかかるのですが、短時間勤務にはちょうど良いのです。また、入院患者さんの場合は、食事の介助、入浴介助、トイレの介助の時間がある程度決まっているので、そこに合わせても短縮することができます。
- 院長や看護部長が「子どもが大きくなったら夜勤もできる」と考えており、短時間勤務の申請も新規職員も受け入れています。それでパートタイム労働者から常勤になった職員も複数います。



》》 株式会社グラフィックデザイン

業 種:製造業

所 在 地:秩父市

従業員数:121人

認 定 日:H26.9.12



取締役管理本部長 窪田 悟 氏

- 男性には育休は取得しにくいようですが、看護のための休暇等でしたら随時取るようにはなっているところでは。当社では、看護休暇の対象を中学生まで、有給の特別休暇と法律を拡充しております。最近では中学生まで予防接種などがありますし、共働き家庭が多いので、みなどちらか休みやすい方が休んでいるようです。
- 当社はゴルフのシャフト等を作る製造業なのですが、塗ることも含めて一つ一つの作業が手作業で、職人的な仕事になっています。各人が技術を身に付けており、各部署間で人材の奪い合い状態となっています。そのような中、人材を大切にしつつ、休んだ者のカバーを他の者ができるように、1人の人が様々な仕事ができるようにしております。
- 今後についてですが、当社は目標がたくさんありますので、それぞれの目標を社員全員が理解できることが第2期目の計画かなと思っています。毎年3~4人ほど新しい人も入ってきますし、先に手を伸ばしすぎても浸透していかないと思いますので、各制度の周知を徹底していきたいと考えております。



》》 阿部局長より



育休や看護休暇というのは、時期が来れば誰もが取得するものなので、みながそういう認識のもと、お互いに助け合って協力し合うことが大切です。

特に男性は育休を取得しにくいという意見が多いのですが、取得した人が復職後にその経験を話したり、実際に家庭とのバランスを見ながら短時間勤務などで働いたり、周りに良い影響を与えていくことが必要かなとも思いますね。

認定企業の皆様、貴重なお時間をありがとうございました。



認定企業の概要(10月3日交付式参加)

(認定順)

1. 医療法人桂水会 岡病院
(医療・福祉 本庄市 従業員数 175 人)

【概要】

行動計画第1期目について、今回初めての認定。平成25年2月に第2期行動計画を策定。
制度を整えるだけでなく、相談窓口を整備したり、周囲の理解を求められるよう周知啓発をしたりするなど実際に利用しやすい環境整備に取り組んでいる。

【達成した目標】

※認定日:H26.9.1

計画期間:H23.2.1~H25.1.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性100%)

- ① 妊娠中の職員に対し、産前産後休業・育児休業制度の内容を説明、周知するとともに、就業継続や妊娠・出産・育児などについて相談できる窓口を総務課内に定める。
→ ・総務課に相談窓口担当者の設置
- ② 子育て中の職員が所定外労働をしないですむよう職場の協力体制を整える。
→ ・所定外労働について、子育て中の職員がしないと言い出しにくい状況があること等を課題とし、業務体制及び協力体制の必要性について協議し、グループウェアで周知
- ③ 年次有給休暇の取得率の向上を図る。
→ ・職員の取得状況の実態調査
・前年度の取得状況の集計・公表及び院内通信等での取得促進の啓発
・年次有給休暇取得率 73%

2. 株式会社 グラファイトデザイン (製造業 秩父市 従業員数 121 人)

【概要】

行動計画第 1 期目について、今回初めての認定。平成 26 年 3 月に第 2 期目行動計画を策定。

妊娠・出産や育児についての社内制度や社会保険等の制度をまとめた資料をつくり、対象者ひとりひとりに説明し、相談に応じられる体制を整備した。「地域社会と共に発展します」という会社の理念のもと、中学生の企業見学・社会体験の受入など、地域の次世代育成支援対策にも貢献。

【達成した目標】

※認定日:H26.9.12

計画期間:H24.3.1~H26.2.28

※育児休業等利用状況(男性3名、女性 100%)

- ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施を行う。
 - ・子育て・介護相談窓口の設置
 - ・母性健康管理規程の制定及び社内イントラネットによる制度の周知
 - ② 子どもが生まれる際の父親の特別休暇の取得の促進を行う。
 - ・社内イントラネットを使用し、就業規則に定める慶弔休暇規定の周知
 - ③ 子の看護休暇の取得について、利便性の向上を図る。
 - ・適用期間を子が中学生就学の始期に達するまでに拡大
 - ・有給化及び・時間単位での取得を可能とする規定の制定
 - ・社内イントラネットによる制度の周知
 - ④ 育児時間の取得について、利便性の向上を図る。
 - ・有給化及び詳細を育児休業等規定に制定し、社内イントラネットによる制度の周知
 - ⑤ 育児・介護休業法に基づく育児休業、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後等の諸制度の周知を図る。
 - ・関連規定の整備及び社内イントラネットによる制度の周知
 - ⑥ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施を行う。
 - ・全従業員に対し 1 年間(企業年度)に 3 日間の取得を義務化
 - ・4 半期に 1 回の進捗管理
 - ⑦ 地域の次世代育成支援対策への貢献活動を行う。
 - ・地域中学生行事である企業見学・社会体験の受入
 - ・地域行事への積極的参加及び協賛
 - ・地域住民を招待した納涼祭の開催
- ※ ①~⑤については、随時該当者への制度説明を実施