

## くるみん認定企業の情報



### 医療法人祐里会 姉川病院

所在地 : 諫早市小野島町2378-2  
代表者名 : 理事長 姉川 和生  
事業内容 : 病院  
労働者数 : 192人 (男性51人、女性141人)  
認定年月日 : 平成30年10月5日

#### ○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成28年4月1日～平成30年3月31日
- ・計画に定めた目標 : 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の80%利用を目指す。  
女性労働者の育児休業取得率90%を目指す。

#### ○取組状況

【配偶者出産休暇の取得状況】 100%

男性職員の配偶者が出産したときに取得できる特別休暇（配偶者出産休暇）の利用を促した結果、行動計画期間中に対象となった9名全員が取得した。

【計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率等】 86.7%

計画期間内に出産した女性労働者 15名 (※)  
上記女性労働者 (※) のうち、計画期間内に育児休業を開始した者 13名  
上記女性労働者 (※) のうち、計画期間終了日時点で産後休業中であった者で、認定申請日までに育児休業を開始した者 2名  
結果として、計画期間中に出産したすべての女性労働者が育児休業を取得した。

【計画期間内に子の看護休暇を取得した男性労働者数】 10名

#### 【時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況】

1人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数 (各月平均) 1.6時間  
月平均の時間外労働60時間以上の労働者数 0名

## 「えるぼし」(1社)「くるみん」(4社) 合同認定通知書交付式を実施しました

平成30年10月22日、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として、社会福祉法人洗洋会に、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として、アリエス株式会社、社会福祉法人さゆり会、医療法人祐里会姉川病院、株式会社エミネントスラックスに対する認定通知書交付式を開催しました。



【写真左より：株式会社エミネントスラックス 業務改善マネージャー嶋川様、医療法人祐里会姉川病院 事務部長折原様、社会福祉法人さゆり会 理事長林田様、アリエス株式会社 代表取締役尾上様、社会福祉法人洗洋会 理事長福井様、長崎労働局長 金成 真一】

## 金成 長崎労働局長の挨拶

日頃から労働行政の推進につきまして、ご理解とご協力を賜り、感謝申し上げます。

また、認定通知書の交付に当たりまして、五島市、平戸市、松浦市など遠方から、近い方でも諫早市と長崎市の野母町ですので、皆様遠方からお越しいただきまして、誠にありがとうございます。

(中略)

本日は、認定通知書の交付式の後に、意見交換の場を持ち、認定に当たって苦勞された点や工夫された点をお伺いすることとしております。5社お集まりいただいたことから、1社当たりの時間は限られたものとなるかとは思いますが、この意見交換の場を参考にさせていただき、各社におかれまして、更に労働者の方々が働きやすく、また、能力を発揮しやすい職場環境となるような取組を行っていただければと思います。

働き方改革関連法が公布され、来年4月1日から改正労働基準法等が施行されます。長崎労働局ではその周知に全力を挙げて取り組んでおりますので、各社におかれましてもご対応いただくとともに、ご不明な点があれば、最寄りの監督署にご相談いただければと思います。

さらに、労働局では、ユースエール認定と申しまして、労働者数が300人以下の事業主を対象に、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な事業主を認定する制度もございます。こちらの認定企業となりますと、ハローワークで求人を出す際に、重点的にPRをいたします。今日お集まりの5社は、全て労働者数が300人以下ですので、ご関心のある方は、労働局のホームページをご覧いただいたり、最寄りのハローワークにご相談していただければと考えております。

最後はお願いばかりとなりましたが、以上で私からの挨拶といたします。本日は誠にありがとうございます。



## 社会福祉法人洗洋会 福井様のご挨拶

本日は、当法人のえるぼし認定に際し、このような交付式を執り行っていただき、厚く御礼申し上げます。

ご承知のように医療・介護業では、人材確保は困難で、特に当法人は長崎市中心部より車で1時間を要する、長崎半島の最西南端に位置し、周囲は海に囲まれ、



スタッフの確保はさらに困難になっております。今回のえるぼし認定を機会に、当法人の取組を内外に周知を図り、雇用確保の一助にさせていただきたいと思っております。同時に認定の持続、行動計画に則った、より良い施設運営に努め、更なる女性活躍の場を目指したいと思っております。私事で甚だ恐縮ですが、私は本来、医療・介護の世界では、次世代育成が極めて重要だと考えてきました。本日ここにくるみん認定事業所の皆様と一緒に認定式を行っていただききましたことは、私自身にとりましても感慨深いものがあります。長崎労働局の皆様改めて謝意を申し上げ、今後ともご指導いただきますようお願いいたしまして、挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

## **アリエス株式会社 尾上様のご挨拶**

長崎労働局金成局長からくるみん認定通知書をいただきましてありがとうございます。

弊社は平戸市で紳士服製造をしております縫製工場です。スタッフは女性103名、男性12名、合計115名です。

まず認定取得に取り組もうとした理由ですが、弊社ではスタッフの高年齢化が進んでおり、子育て世代の若い方が働きやすい環境であることを少しでもアピールできればと考え、認定取得に取り組みました。そして、くるみん認定取得を通して弊社のワークライフバランスを深く考えるきっかけとなりました。弊社の目標としましては、平成27年から「小学校入学前までの子どもを養育する従業員が希望する場合に利用できる所定外労働の制限に関する制度を導入する。」ということで、残業なしや時短勤務を使い、現在3名が就業しております。

この取組がきっかけで、特定のスタッフがいなくても生産数を落とさないためにはどうすれば良いかを議論するようになり、工場の人員配置や効率化等を議論する“生産性改革委員会”を工場内で立ち上げることとなりました。現在も月2回の会議を行い、生産性の向上と働きやすい職場にするため活動しております。

認定を取得したことについて、今後は当たり前、誰にも気兼ねすることなく取得できる制度にブラッシュアップしていき子育てサポートはもとより、スタッフ一人ひとりが活躍できる環境整備に取り組んでまいりたいと思っています。



## 社会福祉法人さゆり会 林田様のご挨拶

この度は、2回目のくるみん認定をいただきまして誠にありがとうございました。私どもが運営する社会福祉事業は、大部分の事業に人員配置基準がありますので、運営上、一定数以上の職員確保は絶対条件になっています。そのため、昨今の人手不足という状況は、即事業継続の可否に関わる問題となります。



特に、私どもの離島では、狭い範囲の中で労働者を奪い合うような状況も一部で見受けられます。そうしたことを回避するため、是非とも求職者の皆様からここで働きたいと選択していただける職場環境整備の必要性を強く感じていました。そうした中、くるみん認定制度があることを知りまして、7割以上が女性という私どもの職場にとっては、企業のイメージアップに大いに効果が期待できるのではないかという思いから取得への取組を始めました。

実際に認定をいただいて、「くるみんマーク」を名刺に印刷したり、事業所内に掲示をしたりしておりますと、自然と質問を受ける機会も増えて、また、それに関連する話題で有益な情報交換の時間も増えるというような状況が生まれてまいりました。最近では、様々な場面で、私自身が、進んで「くるみん認定」の話を始めるというように、強く意識するようになっていきます。

一方、職員はどうかといいますと、私の気持ちの変化以上に早い反応をしています。これまでは、各種規程の詳細には関心を示さなかった職員でも、子育てに関する規程のことで担当職員に質問してくることも多くなっていますし、何より、法人設立以来初めて、男性職員が育児休業を取得したことは、私どもにとって、大変な喜びとなりました。

さらに、最近では、くるみんを取得している法人なので働きたいという方も現れるなど、認定効果を実感する場面が増えていることから、今後は、これまでの取組を更に推し進めるとともに、当面の課題とする男性職員の子育てに取り組む姿勢を地域全体として、より積極的な姿勢へ変えていきたいとも考えていますので、これまで以上のご指導をいただきますようお願いしてご挨拶とさせていただきます。

## 医療法人祐里会姉川病院 折原様のご挨拶

この度は、2回目の認定をいただいて誠に光栄に存じます。

今回の認定の対象となりました平成28年から平成30年の期間の一般事業主行動計画策定に当たりまし



では、長崎労働局の雇用環境・均等室より「具体的な数値目標を掲げることで、職員の皆さんの意識が高くなる。」というアドバイスをいただいたことで職員への周知がしやすくなり、また、子育てを一段落した世代の職員の協力も得やすくなりました。

懇切丁寧なご指導により2回目の認定に至ったことを心から感謝申し上げますとともに、大変うれしく感じております。

これまでの経過としましては、1回目の認定をいただいたことで法人内職員の「くるみんマーク」とその「マークの意味」についての認識が高くなり、対外的にはハローワーク求人票へマークが掲載されることで求人活動においても効果を得られました。また、マークを名刺に印刷したことで、名刺交換の際には、ほとんどの場合にマークの説明をさせていただいておりますので、認定をいただいた事業所であるというアピールとともに、市民レベルでのPR・広報活動に努めているところではありますが、残念ながら、一般的にはまだまだ「くるみん」の認知度が高いとは言えないのも現状のようです。

さて、多くの医療機関において、『地域に根ざし、地域と共にある病院』という理念のもとに様々な取組がなされておりますが、当法人におきましては、職員はもとより地域の皆さまへ、この取組をより分かりやすく表現することを目指し、育児・介護・病気治療と仕事の両立支援や障害者雇用の創設など、勤務環境の改善を実践しております。

今後も2回目・3回目の認定をいただく事業所が増えていくものと思われませんが、それ以上にこれから認定を得ようとする事業所が拡大することを願っております。

引き続き、市民レベルでの「くるみんマーク」の広報に努めてまいり所存でございますので、今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

## 株式会社エミネントスラックス 嶋川様のご挨拶

本日は、くるみん認定をいただき誠にありがとうございます。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

くるみん制度は以前から存じ上げておりましたが、認定が現実のこととなり、大変うれしく思います。

昨年2月に、長崎県の制度「誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度（通称 Nびか）」を認証いただきました。次はくるみんを取得できたらいいなと思っておりました。

ものづくり補助金という中小企業庁の補助金がございます。事業計画を立てて、その計画に対し採択がされれば補助金が下りるというシステムですが、今年の事業計画届に「従業員満足度（Employee Satisfaction）」をアルファベット2文字でESと略しますが、当社社名もエミネントスラックスでESと略します。そういったことも含め、従業員の満足度



アップに努めてまいります。労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画に基づき行動し、その結果に対して国より認定をいただく「くるみん」の取得を行ってまいります。女性の多い職場です、仕事と育児・介護など働きやすい環境の整備を積極的に行い女性の活躍の場を提供します。」と記述し、お陰様で採択していただきました。事業計画届に書いたことが実行できて、本当に良かったと思います。

簡単に当社の紹介をさせていただきます。

当社は男性用スラックス国内シェアNo.1のスラックスファクトリーです。1969年（昭和44年）8月、松浦市誘致企業第1号として創業いたしました。来年には松浦市進出50周年を迎えます。従業員は191人、全て地元（松浦市と平戸市田平町）採用で、女性が実に9割を占めています。

縫製業は、まだまだ労働集約産業です。当社は人材によって支えられている会社です。お陰様で離職も少なく、60歳定年を迎える方のうち9割の方が再雇用を希望され、現役で活躍していただいています。また、新規採用にも2世3世の方が誕生しています。このように、松浦の地で安定した雇用創出により地方活性化に貢献してまいります。

今後とも、長崎労働局のご指導を仰ぎ、働きやすい環境の整備に努め、次なる50年、創業100周年に向け地域とともに邁進<sup>まいしん</sup>してまいります。

本日は誠にありがとうございました。

## 意見交換

認定通知書交付のあと、意見交換の時間を設けました。その概要については以下のとおりです。

### 【労働局長】

○（社会福祉法人洗洋会に対して）

えるぼし認定の場合、何らかの成果を問うというより、現状が認定基準に達しているかどうかを評価することになりますが、女性の活躍推進のための環境整備を進めるに当たって工夫した点や苦勞されたところがありますか。また、認定を取得したことについて労働者の方の反応はどうでしたか。

### 【社会福祉法人洗洋会】

○ご存じのとおり、介護の現場は慢性的な人手不足です。その中でいかに労働時間を短縮していくかということについて、介護だけでなく、他職種も含めて少しずつでもカバーしようという協力が必要だったかと思います。

### 【労働局長】

○（アリエス株式会社、株式会社エミネントスラックスに対して）

今回の取組や認定までのご苦労や、具体的に工夫された点はありますか。

また、認定を取得したことについて労働者の方々の反応はいかがでしたか。

### 【アリエス株式会社】

○弊社の労働者の9割は女性であり、男性がごく少ない状況です。その中で、小さな子供がいる労働者となりますと、さらに少数となってしまいます。子の看護休暇取得者の要件が一番難しく、たまたま1人該当する人が出てきたということです。また、(子育てのための)短時間勤務者が抜けた穴を埋めるために他のスタッフをどう回していくか、どう工場を動かし続けていくのかを考えることも苦労したところです。

労働者の反応についてですが、従業員のくるみんに対する認知度はまだ低いので、更に周知をし、子育て世代の労働者の要望を聞く等して、より良い実施規定を作っていけたらと思います。

### 【株式会社エミネントスラックス】

○ノー残業デーの実施に当たっては、管理職が立てた生産計画に基づいて進めることになるのですが、管理職はどうしても「生産性重視」を考えてしまいがちでワークライフバランスという意識が低い状態でしたので、再度、ワークライフバランスの重要性について教育を行いました。また、仕組みとしては時間割制度を導入し、「この時点は、こういう作業を」「こういう時には、ミーティングを」という取組で業務効率アップに努めてもらい、8時間の中での作業終了を推進しています。併せて、残業の事前申請も実施しています。どうしても時間中に終了できない場合には、残業の事前申請をしてもらい対応しております。来年は完全ノー残業デーとして、17時45分には会社クローズで強化する等取り組んでいこうと思っています。そのためにも、来年からはどうしても残業が必要な場合は月曜・火曜に仕事をしてもらい、水曜は完全ノー残業デーとする見込みで、この10・11・12月からは第1、第3水曜日を完全ノー残業デーとしています。

地域の子供の工場見学及び職場体験につきましては、数年前に松浦市と鷹島町、福島町の合併がありましたので、新たに松浦市に加わった小学校・中学校に工場見学受け入れの申し入れを行いました。また、職場体験も調川中学校から初めて受け入れを行いました。長崎県の工場見学・職場体験可能事業場リストというのがありますが、ここに本年8月に登録をしましたので来年以降、県内からの受け入れもあろうかと思われまます。

産前産後休暇等の制度の情報提供ということにおいては、当社従業員の平均年齢が49.9歳と高くなっており、35歳以下の女性労働者は11%でございます。5～6年前には2名ほどが3～5か月間休まれたのですが、ここ数年は産後休暇後すぐ復帰が通常となっております。昨年、たまたま子が保育園に入れな社員がおられまして、育児休業制度



の説明をさせてもらい、取得することとなって今回の認定につながったということでございます。

今後は認定を受けたことを内外にPRさせていただき、更にくるみんマークの星の数を増やせるよう、認定いただけるよう取組を進めて行こうと思っておりますのでご指導をよろしくお願ひします。

#### 【労働局長】

○（2回目のくるみん認定に関連して）

社会福祉法人さゆり会、医療法人祐里会姉川病院では2回目のくるみん認定となりました。1回目の認定時と比べて、取組の方法等、何か変わったところがありますか。また、認定を取得したことについての労働者の方々の反応はいかがでしたか。

#### 【社会福祉法人さゆり会】

○前回の認定時以上に男性職員の子育てサポート体制を強化したく、取り組んでおります。その結果、育児休業を取る男性職員が初めて出てまいりましたし、女性職員は育児休業、子の看護休暇を当たり前のよう取得するような状況に近づきつつありますが、男性も子の看護休暇を取得する機会も増えてきました。今後、子の看護休暇の利用はこれまで以上に伸びていくものと思われまふ。

人材不足の中で働いていただいている職員さんには継続して働いていただきたいのですが、地域的な特色と申しますか、男性は子育てをしないという意識がまだまだ強く残っている地域でございますので、結婚あるいは出産を機に（仕事と家庭の両立に）悩む女性が多くいらっしゃいます。私もそのような場合には話を聞きながら、（退職しないよう）お引き留めをするわけなんですけど、なかなか全員を引き留めることはできておりません。ただ、最近はこちら認定を受けたということの説明の中で強くアピールすることにより、職場に残っていただけるような状況はだいぶ改善できてきたかな、と思っております。法人への信頼も高まってきたかなとも考えます。

今までは私自身がアピールしていましたが、職員自身が「我々の職場は子育てサポート企業なんだとPRしていきたい」という言葉を時々聞きますのでうれしく思っており、更なる取組の推進ができてくるのではないかと考えております。

#### 【医療法人祐里会姉川病院】

○1回目の認定を取得して以降、この2年の間に男性職員への周知が広がりまして、「配偶者出産休暇は必ず全員取ってください」と働きかけたかいもあり、100%取得してもらえました。また、夫婦共働きをしている職員が多く、子育てにはお父さんの力も大事だということ、すごく子育てに関心を持って「子の看護休暇」を利用する男性職員が増えたことが今回2回目の取得につながっているかと思ひます。当院では子の看護休暇について、

制度導入当初から時間単位での取得をうたっておりまして、この時間取得が効果的に使われているのかな、と思われまます。

女性職員については、育児休業取得は当たり前ということで100%の取得率なのですが、子育て世代の職員が割と多くおりまして、次から次に育児休業を取得するスタッフがおります関係上、人員確保も苦労しているのですが、必ず休業から復帰してくれているので、子育てが済んだスタッフ達も頑張っておサポートしてくれているお陰だと思ひます。

当院は平成2年から院内保育所を設けておりまして、保育所を利用しながら育児休業後も待機することなくすぐに復帰できるのもメリットかと思ひています。これからも子育てサポートを頑張っていきたいと思ひております。

(以上)