

くるみん認定企業の情報

株式会社 西海建設



所在地 : 長崎市興善町2-8
代表者名 : 代表取締役 寺澤 孝憲
事業内容 : 総合建設業
労働者数 : 171人 (男性149人、女性22人)
認定年月日 : 令和元年7月12日

○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成26年4月1日～平成31年3月31日
- ・計画に定めた目標 : ・年次有給休暇取得促進の実施 (1人毎に年3連休「リフレッシュ休暇」を促進し、有給休暇の取得率向上を目指す。)

○取組状況

【年次有給休暇の取得率】

「社内ネットワークシステム (社内掲示板)」で全従業員に対して年次有給休暇の取得促進を行った。また、取得状況を四半期毎に把握し、定例会・朝礼の際に従業員へ取得を促した。

その結果、平成25年度に12.98%であった年次有給休暇の取得率を平成30年度には15.97%まで約3%向上させた。

また、リフレッシュ休暇取得者数についても、平成25年度の15名から平成30年度の39名へと向上させた。

【計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率】 100%

【計画期間内に子の看護休暇を取得した男性労働者数】 1名

「くるみん・えるぼし認定通知書交付式」 を開催しました！



令和元年8月29日、長崎労働局では、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、**株式会社西海建設**、**医療法人社団東洋会池田病院**に、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として、**株式会社リンクス**に対する認定通知書交付式を開催しました。



「写真左より：西海建設 大町 様、リンクス 若杉 様、リンクス 成瀬 様 池田病院 高柳 様、西海建設 寺澤 様、長崎労働局長 金成真一」



金成長崎労働局長の挨拶

厚生労働省長崎労働局長の金成でございます。

本日は、「株式会社 西海建設」様、「医療法人社団 東洋会池田病院」様に対するくるみん認定通知書交付式を、「株式会社 リンクス」様に対するえるぼし認定通知書交付式を行わせていただきます。西海建設代表取締役社長の寺澤様、池田病院事務管理部・部長の高柳様、リンクス常務取締役の成瀬様におかれましては、わざわざ労働

局までお越しいただき、感謝申し上げます。

また、今回、「株式会社 西海建設」様におかれましては県内29社目、建設業としては2社目、「医療法人社団 東洋会池田病院」様におかれましては県内30社目、島原市では初めての【くるみん】認定となります。

加えて、「株式会社 リンクス」様におかれましては県内4社目、保険業としては県内初の【えるぼし】認定となります。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

先ほど制度の説明がありましたとおり、【くるみん】認定とは、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、従業員の子育てにやさしい企業を、次世代育成支援対策推進法に基づき国が認定する制度です。言い換えれば、労働者が子育てにより離職することを防ぎ、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度であります。したがって、認定された企業にとっては、従業員の子育てをサポートするやさしい企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度であります。



このたび、「株式会社 西海建設」様、「医療法人社団 東洋会池田病院」様が【くるみん】認定を受けられたのは、従業員が仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、子育てサポート企業として引き続きご努力いただいて、今後はさらに水準の高い【プラチナくるみん】あるいは【えるぼし】、【ユースエール】の認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

続いて【えるぼし】認定ですが、【えるぼし】とは、女性の活躍推進に関する取組を企業が実施することを推進するため、その状況等が優良な企業を、女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度であります。

認定された企業にとっては、女性の活躍を推進している企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度でもあります。

認定基準はかなり高い水準で設定しており、特に今回は五つの評価を全て満たす3段階目の認定となります。

「リンクス」様がえるぼし認定を受けられたのは、女性が働いて活躍しやすい職場作りのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

女性の活躍を推進する企業として引き続きご努力いただいて、今後はさらに【くるみん】、【ユースエール】の認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

今回の認定は本日お越しの企業様のご努力に対して大いに敬意を表するものであり

ます。今後ともより一層、若者や女性を大切にする社風を作り続けていただきたいと思います。

また認定された企業の取組みについて、他の企業の皆様には是非とも参考としていただきたいと思いますと考えております。

現在、長崎県では、若者の県外流出への対策が大きな課題となっています。この課題の解決のためには、県内の企業が、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による若者や女性から選ばれる「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠であります。

長崎労働局としては、今後、それぞれの認定制度をさらに周知し、認定企業を計画的に増やしていくと共に、県内においても雇用環境が優良で働きやすい企業があることを知っていただき、若者と女性の県内企業への就職と定着を一層促進していく考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。



株式会社西海建設 寺澤様のご挨拶

株式会社西海建設 代表取締役社長の寺澤でございます。

本日は【くるみん】認定および認定通知書交付式の開催につきまして、関係者の皆様本当にありがとうございます。心より感謝申し上げます。



私ども株式会社西海建設は、昭和32年に長崎の港湾工事に始まりました。現在では港湾工事だけでなく道路・橋梁・トンネルなどの土木工事全般、市庁舎などの行政施設、医療・福祉施設、学校やマンションなどといった建築工全般を手掛ける総合建設業でございます。

企業使命感として「ハート&アビリティー 豊かな未来の創造企業」を掲げ、長崎のリーディングカンパニーを目指し、地域社会の発展と自然環境との調和を目指しております。社員数は業績の伸展とともに順調に増加し、現在は174名であります。

建設業界全体では若年労働者不足（担い手不足）という問題を抱える中、西海建設では、毎年5～9名の新卒者の入社があり、30歳以下の社員は51名で全体の約3割を占めていきます。

しかしながら、建設業界は他業種と比較しても、有給休暇取得や子育てに必要な各種休暇取得についても難しい現状があり、若手社員の定着のために会社ごとに様々な対策を講じなくてはなりません。

私たち 西海建設では、従業員が「働きやすく、働き甲斐のある職場」を目標に、全ての社員が、安心して働ける職場環境づくりを目指して、長崎労働局の皆さまからアドバイスをいただきながら、全従業員の有給休暇取得率の向上や産休・育休の完全取得、男性従業員の子の看護休暇取得の推進などの取り組みを行ってきました。

その結果として、今回交付していただきました【くるみん】認定をいただく事ができ

ました。これもひとえに長崎労働局の皆さまのご指導と当社従業員による相互理解や助け合いによるものと思っています。

今後も「次世代育成支援」がより一層拡がることを祈念いたしまして、簡単ではありますがご挨拶とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

医療法人社団東洋会池田病院 高柳様のご挨拶



医療法人社団東洋会 池田病院 事務管理部長 高柳です。

本日はくるみん認定通知書交付式を開催していただきありがとうございます。

さて、我々の東洋会は島原市で池田病院と介護保険サービスの居宅介護支援・通所介護・看護小規模多機能型居宅介護・巡回型訪問介護を運営している地域密着の医療法人です。

基本理念を「地域の皆様の健康管理と信頼される医療機関」と掲げ「暖かい医療・介護の提供」に努力しています。

島原市は高齢化率も30%を超える地域で人口減少も始まっていて、働くスタッフの確保も重要な課題です。医療機関では、

医師・看護師等の従事者の不足、介護事業所では介護従事者の不足と結局ほとんどの職種でスタッフの確保が厳しくなっています。また、当法人の約200名のスタッフの中で、産休育休を取得している者が常時5名程度います。近年は若い男性スタッフも増えて男女共に子育てに協力する体制が必要となっています。

このような状況で、医療機関では「勤務医や看護師等の医療従事者の勤務環境改善」への取組もされています。当院でも2年前に長崎県医療勤務環境改善支援センターのアドバイスを受けながら、勤務環境改善マネジメントシステムを利用して、勤務環境の問題点の抽出、改善にも取り組みました。やはり、医療介護従事者は女性の多い職場であり、働きやすい職場づくりに子育て支援は重要な取り組みとなりました。さらに長崎労働局の方々のアドバイスやご協力により、就業規則や育児・介護休業等に関する規則の見直しや更新をし、スタッフに周知することで有給休暇の取得が増えたり、介護休暇が取得されたり、男性の育児休暇の取得など働きやすい職場につながっていると思います。

この度の【くるみん】認定からもより良い職場環境の整備と新たな雇用促進になればと思います。最後に、この島原の「住みよく」「働きやすく」「子育てもしやすい」「安心した街」づくりのお役にたてるよう、微力ながら頑張りたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。



株式会社リンクス 成瀬様のご挨拶



皆さんこんにちは、株式会社リンクスの常務取締役をしております成瀬と申します。

このたびは、【えるぼし】認定をいただき誠にありがとうございます。

弊社は長崎、佐世保、福岡を中心に未来を考え今を快適に生きる業界屈指の保険代理

店です。

弊社規模でこの【えるぼし】認定を取得するのはまれだとは思いますが、実は小規模企業ほど大切な考え方だというふうに私共思っております。同業他社との差別化による雇用促進、それに日本政府が考えるこれからの企業の在り方に沿った経営がもたらすメリットなど、多くの快適な要素を含んでいるからです。

我々保険業界は女性により導かれこれまで成長してきました。そんな中、厳しい環境により職や夢をあきらめてこられた方も多いと思います。これからは子育てや介護など様々な問題をかかえた女性がより良い環境で働け、企業と共に成長していくことが望ましいと考えます。【えるぼし】認定を取得することが目的ではなく、これをきっかけにPDCAを繰り返し、【えるぼし】認定の模範となれるよう精進いたします。また、小規模企業でもこのような取り組みにより、更なる発展ができることを証明していきたいと思っております。

このたびは誠にありがとうございました。



認定通知書交付後の懇談

<局長>

○まず、くるみん認定企業の皆様にお伺いいたします。

今回の取組、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、認定を取得されたことについて労働者の方々の反応はいかがでしたか。

<西海建設>

○年次有給休暇の取得率が低い状態が続いておりました。建設業界自体が工期や発注者ありきで動いていることがあるため、お客様の理解を得られにくい状況がありました。

日頃から社員に周知することや、本社主導で営業段階で工期の日程を調整するなど有給休暇の取得ができるように取り組むことで、有給休暇の取得率が向上したと考えております。一部の社員に有給休暇の取得が偏ると、社員同士の理解が得られないことがありましたが、社員が均等に有給を取得していくことによって、社員の相互理解が進んでいったと考えております。また本社が主体となって取り組むことによって有給を取得することに対する後ろめたさがなくなり、社員が均等に取得できるような環境が作られていったと考えております。

若い世代の社員からは、年休取得が進むことによって夫婦の関係が良好になったという声を聞いております。

<池田病院>

○医師や専門職の方々は、就業規則や雇用管理に関してあまり関心がなく、産休、育休等の制度があることは知ってはいるけれども、自ら就業規則等を見ることはあまりありませんでした。

今回の取組を会議等で話していく中で、改めて制度が認知されて、こういった場面で利用ができるねっという話が出てきました。



近年の働き方改革や医療機関の勤務環境等を踏まえて、有給の取得促進について考えてきましたが、有給を取得することに対して経営者、医師は元々有給を取得する考えがない、専門職の方々も、患者さんのために休まない、勤務シフトの調整が難しい等の理由から取得しづらい状況がありましたが、できるだけ取得できるよう促進をしていきました。

有給を取得する理由がないと、取りづらい雰囲気があったので、所属長の対応の仕方など改善をしております。

また院内保育施設の設置の検討を行っていますが、島原市内は待機児童がほとんどゼロという状況なので、子どもが病気になったときの病児保育のニーズはあります。

病児保育の設置は需要と供給の問題であったり、運営方法の問題があるため、今後の課題として検討を続けている状況です。

<局長>

○子の看護休暇を取得された男性従業員はどのような感想をお持ちでしょうか？

<西海建設>

○男性の子の看護休暇は1名しか取得できておりません。

現場が県内全域にあり、なかなか子の看護のために戻れる状況にないということが原因として考えられます。

今後の課題としては、家を離れて働く男性職員、女性の現場職員が増えている状況がありますので、どのように対応ができるかを従業員と意見交換を行い、会社で検討していかなければならないと考えております。

子の看護休暇を取得した男性職員からは、家族から喜ばれた、親としての責任を感じることができたという声を聞いております。

<池田病院>

○男性の子の看護休暇について、制度として堂々と取得しましょうということを周知することで取得しやすい環境が整ってきていると感じます。職場全体の雰囲気として取得しやすい環境になっているので、今後も周囲の職員が支えながら継続していければと思います。

<局長>

○えるぼし認定の場合、計画した目標の達成という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となりますが、女性の活躍推進のための環境整備を進めるにあたって苦労されたところはありますか。

<リンクス>

○女性活躍推進に関して苦労と感じたことはありません。環境整備を前向きに捉えて、協力的に取り組んできました。

認定を取得したことを一人一人が自覚して、さらに働きやすい職場を目指して今後も会社全体で取り組んでまいります。

<局長>

○女性の活躍推進に関して行動計画の取組目標として、管理職に就くにあたっての研修や残業時間の削減等を策定されていますが、従業員の方の反応はいかがですか。

<リンクス>



○アンケートやヒヤリングを実施することで、管理職という役職について従業員が考え、今後の目標にするようになりました。研修に参加した従業員からは自己のスキルアップにつながるという感想がありました。

残業時間については、従業員の意識が変わり、以前のように残業することは少なくなってきました。

<局長>

○最後に、せっかくの機会ですので、労働局への要望などがありますか？

<リンクス>

○より多くの企業に【えるぼし】や【くるみん】の認定を目指して行ってほしいなと考えておりますので、外部への発信やさらなる支援をお願いしたいと思います。

<西海建設>

○建設業界の働き方について全国的な好事例や労働局の方々のアドバイスをいただければと思います。そして、より働きやすい環境づくりにつなげていければと思います。

<池田病院>

○情報発信していただくことによって、制度を知ることができ、認定を受ける機会を得られたので、今後も広く情報発信していただければと思います。

