

女性活躍推進取り組み事例

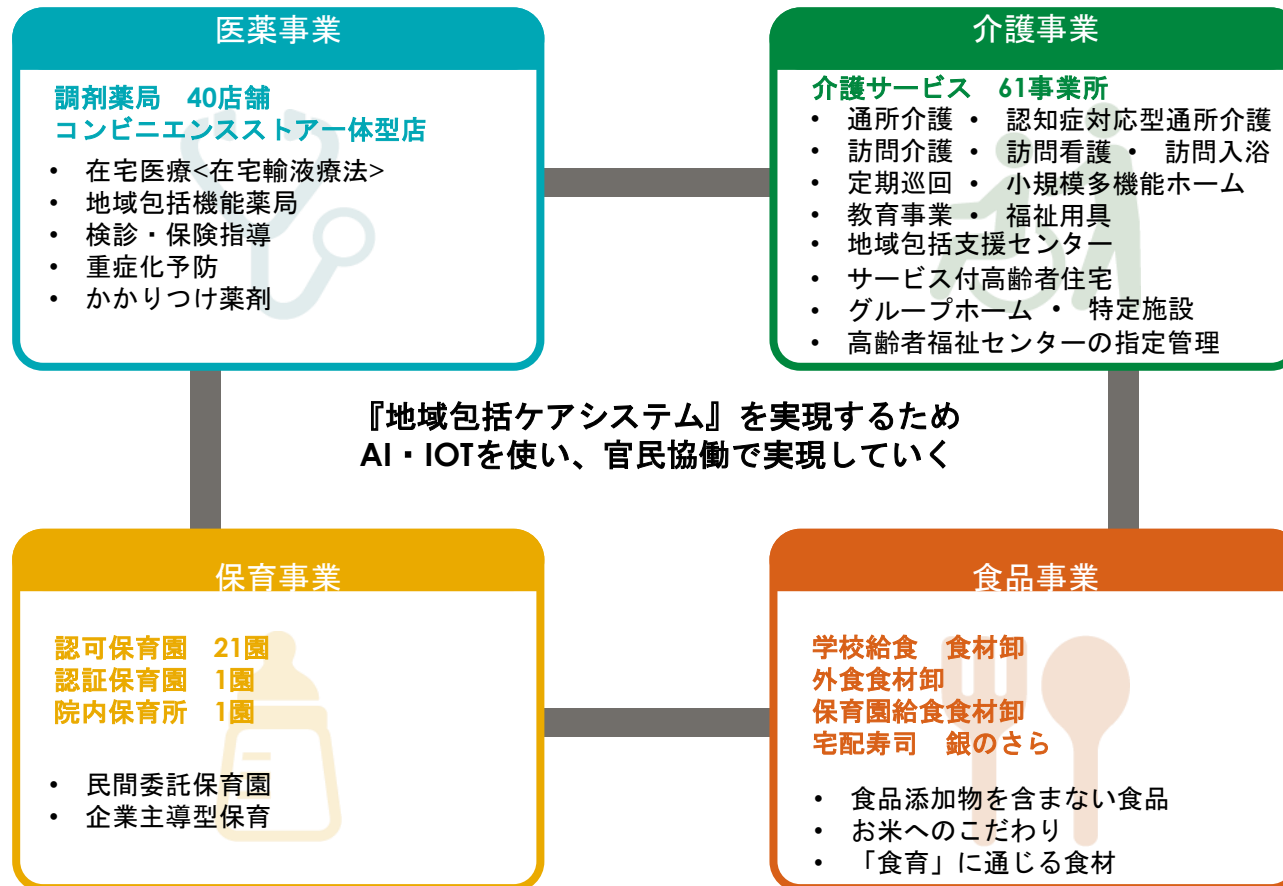
～くるみんマーク取得に向けて行ってきたことが

働き方改革・労働環境整備にもつながっていた～

2019年5月16日

ミアヘルサ株式会社
取締役副社長 青木 文恵

4 事業部の機能をワンストップで提供できることが当社の強み



※東京・埼玉・千葉・神奈川で130事業所展開

1966年	小中学校給食 食材卸事業を創業
1968年	株式会社給食普及会 設立
1984年	株式会社日本生科学研究所 設立 医薬事業部 日生薬局 駒込店開局
1999年	介護事業部 開設
2003年	日生デイサービスセンター開設 （認知症デイ社内公募で『きずな』と命名）
2011年	株式会社給食普及会と合併 食品事業部 設立 保育事業部 設立 （社内公募で『日生保育園ひびき』と命名） 和光市に於いて国土交通省モデル事業としてサービス付き高齢者向け住宅 設立 （社内公募で『日生オアシス』と命名）
2012年	次世代認定マーク「くるみんマーク」を取得、NPO法人日本Tボール協会特別協賛大会開催開始
2013年	日生薬局でサプリメントを開発 （社内公募で『長寿姫』と命名）
2014年	UR都市機構の都市再生計画で『日生ケアヴィレッジひばりが丘』開設
2016年	コンビニ体型調剤薬局 開設 （ファミリーマート日生薬局御成門） 障害者が選ぶ「自慢したい会社」対象5社にノミネート（東京都による選定）
2019年 4月～	会社名を『ミアヘルサ』に改称。（社内公募254案の中から命名） （→スウェーデン語で「もっと健康に」という意味）

【従業員数】 2019年4月1日現在

事業部	職員数	うち女性	平均年齢
医薬事業部	304名	241名【79%】	34.4歳
介護事業部	628名	443名【70%】	47.5歳 ※61事業所中27名（44%）が女性の管理者
保育事業部	565名	527名【93%】	32.1歳
食品事業部	116名	38名【33%】	30.7歳
間接部門	37名	10名【27%】	46.8歳
合計	1,650名	1,259名【76%】	38.6歳

【認定取得】

ISO9001	2003年12月～2009年12月まで（51事業所全取得）	国際基準
ISMS	2009年1月～2016年4月まで	国際基準
くるみんマーク	2012年1月取得	厚生労働大臣の認可
プライバシーマーク	2019年2月取得	日本情報経済社会推進協会 許諾（経済産業省の下請）
（プラチナくるみん）	*2019年7月末申請予定	厚生労働大臣の認可



① 行動計画の策定を行っていること

子育てをする労働者の仕事と家庭を支援する在宅環境の整備と **多様な**働き方を実現させるための労働条件の整備がポイント

② 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること

③ 策定行動計画の目標を達成していること

証明する資料を提出

- ・ **就業規則**の提出
- ・ **社内通知**した際の文書の提出
- ・ **数値目標**設定 (→数値達成できたことを証明できる資料) など

④ 男性労働者のうち育児休業等をとったものが1人以上いること

フルタイム就業でなくてもよい（期間限定の雇用者を含む）。

→ 退職した場合は認められない。

⑤ 育児休業に関する制度があること

3歳～小学校に進学するまでの子供を養育する労働者の働き方についての制度が設けられていること。

- ✓ **フレックスタイム**により働く時間の選択ができる事業所内に子供を預けられる施設がある
- ✓ **子育てと仕事を両立できる労働環境の整備**がある

⑥ 次のいずれかを実施していること

- ✓ 所定外労働の削減のための措置（**ノー残業デー**／**フレックスタイム制**）
- ✓ 年次有給休暇の取得の促進のための措置（計画的付与制度の導入。全員が**年次有給休暇を取得**できる。）
- ✓ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置（**子供の学校行事・保護者参観などに参加するための休暇制度**を設ける etc.）

(動機 1) 若い世代が多く社内結婚が多かった。結婚と同時に女性が辞めていた。

労働条件の整備を行った

- ✓ 同事業所から配置転換により仕事を継続できるようにした。
- ✓ 所定外労働時間の制定（ノー残業デイを月2回第2・4水曜日に定めた繰り上げ・繰り下げ時間制定）
- ✓ 正社員でも短時間制度を導入
- ✓ 始業・終業の変更ができるようにした
- ✓ 年休取得促進

(動機 2) 出産時～小学校まで仕事と家庭を両立できず辞めていく人がいた。

結婚・出産後も継続して働ける環境をつくり、 スタッフの子育てをサポートできる企業を目指した

- ✓ 長時間労働の削減・・・残業1分毎に集計、月45H以上が3ヵ月続いた場合は産業医面談
- ✓ 子の看護・行事（入学・卒業式・発表会・授業参観等）の参加のための有給休暇を取りやすくした
- ✓ 男性育児目的休暇制度の策定、職場復帰しやすい環境整備
- ✓ 妊娠中・出産後の女性労働者の健康確保を労働者にイントラネットで周知・情報提供
- ✓ 法令に基づく制度の周知(労働法・育児介護休暇法)

➤ 行動計画を作成し実施した

策定の目的：性別に関係なく社員が仕事と子育てを両立させることができ全社員が働きやすい職場環境を作ることにより一人一人の社員の良さを生かし能力が十分に発揮できるようにするため策定

証明資料の提出

- ・ 就業規則
- ・ 社内通知
- ・ 数値目標の設定・実行等

女性活躍推進法における一般事業計画

【課題】：男女勤続年数の差（女性÷男性）＝65.4%

【目標】：男女の勤続年数の差を75%以上にする。

【結果】：産前産後休業取得者数の伸長実績あり。

➤ 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること

くるみマークは1999年1月から2011年12月

プラチナくるみんを取得するため2016年8月1日から2018年7月31日まで2年9ヵ月までとしたが、改めて2018年8月1日から2019年7月31日まで延期し申請予定

➤ 男性労働者による育児休業取得（1人以上）

・ 介護で **3名** / その他事業部で **3名** （女性はくるみん取得まえ10名前後、H29年度33名、昨年28名取得）

➤ 自治体等の助成金・各支援策の活用 / 障害者雇用

- ・ 特別支援学校の実習生を都教委・学校と連携し障害者雇用を促進H29年度7名、H30年度5名採用（全体で25名雇用）
- ・ トライアル雇用の実施（東京都の助成金制度）

➤ 理念・ビジョンの徹底

➤ 安全衛生委員会の開催（月1回）

- ・ 事業部ごとに安全衛生に対する社長方針 → 事業部方針 → 現場の方針・実践記録表でチェック体制（残業・離職・入社・ストレスチェック・リスク対応・病気に対する勉強会・労災について etc.）
- ・ メンバー：産業医・事業部責任者・各事業部の従業員代表・衛生管理者（15名）で構成
- ・ 産業医による心身の健康に関する面接実施

➤ 相談窓口の設置

- ・ 現場でコミュニケーションが取れない方のために本社に相談窓口を設置
（メール:17件 / 電話:20件 / 本部とやり取りを行い記録した事案:13件 → 悩みを解決でき退職防止されている

➤ コンプライアンス室の設置（法令順守・リスク管理のため事業所訪問しヒアリング）

- ・ 女性の視点で事業所の課題を吸い上げ、月1回の広報誌と社内イントラネットで事業所に公表（介護・保育で実施）

➤ NPO法人日本ティーボール協会の後援

- ・ 3歳～高齢者・障害者・認知症の方も楽しめる地域交流を早稲田大学野球部の学生と毎年1回実施
- ・ 西武球場での全国Tボール大会、東京ドームでの親子ふれあいTボール大会、駒沢オリンピック公園での都民レク参加

➤ アースフレンズ東京Z（男子プロバスケットボールチーム）の後援

- ・ 2019年1月～スタート（福利厚生の一環）
- ・ 当社行事の時チエアガールにより会を盛り上げて貰える
- ・ プロバスケットの試合観戦の招待状配布される

➤ 提案委員会の設置

- ・ 第1回アイデア募集（2019年4月10日～2019年5月10日）

働きやすい環境作りややる気を引き出しモチベーションアップの為設置

【キーワード】： 会社を良くする / 効果 / コスト削減 / 効率性アップ

5月10日締め切りで応募数60件

1. **結婚・出産・子育てで辞める人が少なくなった。**（※遠距離通勤者を除く）
2. **出産した労働者と育児休業を取った労働者が同数(100%)になった。**
3. **社風が良くなった。**（やる気・一丸体制・提案・公募数の増加）
4. **残業する人が少なくなった。**（※棚卸業務／研修等を除く）
5. **学生の採用がしやすくなった。**（福利厚生も影響）
6. **労働環境の整備が整ってきた。**（持ち株制度により財産形成支援）
7. **働き方改革も一つずつ出来上がってきた。**
8. **パート社員の離職率30%→11%、正社員10%→4%に変化**

ご清聴ありがとうございました。