

## 【優秀賞】 有限会社COCO-LO

育児休業取得と職場復帰の仕組みづくりで、介護人材の確保と定着を推進

住 所：群馬県桐生市相生町 2-261-3

ホームページ：http://www.coco-lo.net

従業員数：会社単体 38人

(内訳：男性6人 女性32人)

業 種：訪問看護、通所介護、居宅介護支援

### 1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

会社設立前は「人の役に立てる仕事がしたい」との考えから、作業療法士の資格を取得したが、毎日忙しく帰宅時間も遅くなることも多く、福祉の現場で仕事と生活を両立することの難しさを感じていた。理想と現実のギャップを感じる一方で、医療の現場では子育てを理由に、働きたくても時間的に働けない看護師が多い現実があり、「育児も介護も自分時間も仕事も欲張りに出来る会社を作ろう」と決心したことが、当社設立のきっかけである。特に医療・福祉業界においては、人材確保が難しく、優秀な人材の確保にもつなげたいとの思いがあった。

活動開始時期：2005年7月より

### 2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取組み

柔軟な勤務形態を作り、個々人に格差が出ないように会社のルールづくりとして就業規則作成に力を入れた。また、「10のココロ」という経営理念を作り、従業員にお互い様の風土を根付かせた。年1回全員参加の研修で就業規則等の説明会を開き、内容を周知することで制度を安心して利用出来るよう促進活動を行った。経営者が作成した経営方針を発表し、仕事に対する方向性や支援の統一を図り、結果として、売上の向上につなげることができた。さらに、スタッフ一人ひとりが充実した時間を過ごし、同じビジョンに向かえるチームづくりを促進する為、管理者向けの研修を経営者がリーダーとなり行った。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取組み、仕組みや工夫

創業当時より、子育て支援に重きを置いた仕組みづくりを目指していたが、創業して数ヶ月経過した際に、幹部の従業員2人が同時期に妊娠したことを期に、本格的に働きやすい職場づくりに乗り出した。

現在、「正社員・準社員就業規則」、「パートタイマー・アルバイト就業規則」、「妊娠・出産・育児・介護に関する規程」、「賃金・退職金規程」を整備するとともに、様々な工夫を凝らした、当社独自の制度や仕組みづくりに取り組んでいる。

- (1) 準社員（短時間正社員）制度の導入：1日の所定労働時間を4時間30分以上、1週間の所定労働時間を22時間30分以上とした範囲内で勤務できる。
- (2) 医療・福祉業界では難しい、「土日休み」、「祝日休み」による準完全週休2日の実現
- (3) 年次有給休暇の時間単位取得（学校行事への参加や従業員のリフレッシュ）

- (4) 年次有給休暇の取得促進：「Anniversary Day」や「自分を愛する Day」の設定
- (5) 自己啓発を含む、各種研修への参加促進と費用補助（利用者 27 名）
- (6) 資格取得支援制度 ～キャリアアッププロジェクト～
- (7) 70 歳定年（60 歳以上の社員 3 名）
- (8) 無料託児室完備：社屋内に、専属の保育士を配置した無料の託児室を完備。夏休み・冬休み・春休みには園児・小学生の利用も可能。社内見学も可能。
- (9) 休日の施設利用（岩盤浴・各種運動機器を利用した体調管理やメンタルケア）
- (10) 会社が主催するイベントへの家族・友人の参加・費用補助
- (11) ユニークな表彰制度（①社長賞、②COCO-LO賞、③TAKAKO賞）
  - ①自己研鑽による成長、新規企画立案などで貢献した社員 1 名
  - ②「仕事もプライベートも 1 年間しっかりと生き抜いた」と認定される社員 1 名
  - ③永年勤続賞（5、10、15、20 年にて表彰）
- (12) 正社員・準社員への転換制度（利用者 1 名）
- (13) 妊娠希望従業員が通院するための休暇取得
- (14) 本人及び妻が妊娠中の従業員の休暇取得・短時間勤務・休職
- (15) 出産予定日前 10 週より産前休暇取得可能
- (16) 育児休業は 3 歳まで取得可能
- (17) 入社 6 ヶ月未満の正社員・準社員は、子の看護休暇が 3 日まで有給
- (18) 育児休業終了による職場復帰直後の「ならし勤務」
- (19) 飲みニケーションの推奨・社長食事会・社員旅行
- (20) 「赤ちゃんの駅」（おむつ替えや授乳をするための施設）に登録 など

#### 4. 取組み・活動により得られた成果

- (1) 育児休業取得（2010 年 8 月現在、男性 1 名、女性 4 名取得）と職場復帰の定着
- (2) メリハリのある働き方やお互い様意識が浸透したことによる離職率の低下
- (3) 一人ひとりに責任感が芽生えたことによる仕事の質の向上
- (4) 資格取得によるキャリアアップや将来的に会社を起こす夢など、明確な目標を持ちながら働く社員の増加
- (5) 新聞やテレビで当社の取組みが報道されるなど、社員の働きがいの向上
- (6) 売上高の向上（下記、表を参照）
- (7) 従業員間の効果的な連携、サービス利用者の情報の共有化が図れたことによる利用者満足度の向上
- (8) ホームページや口コミによる評判から求職者の応募が増加
- (9) 「群馬県育児いきいき参加企業」に認定され、「平成 21 年度群馬県知事賞」を受賞
- (10) 北関東初、中小企業での「くるみんマーク」取得 など

2007 年	2008 年	2009 年
従業員数:19 名	従業員数:25 名	従業員数:36 名
売上高:前年比 1,939 万円アップ	売上高:前年比 3,402 万円アップ	売上高:前年比 4,722 万円アップ