



## 社会福祉法人竹清会

東京で輝く、  
自分らしく。



### 女性理事長を中心に女性職員が働きやすい環境づくりを推進

#### 取組内容

##### 【「女子会」の発足】

- 理事長を中心にした「女子会」を定期的開催  
休暇取得手続きや看取りケア設備の充実等、女性職員の意見や提案を経営に反映
- 職員の「年次有給休暇を取りにくい」という声をきっかけに、平成25年から職員の正職員化を進める

##### 【産休・育休を取りやすい環境づくり】

- 産休・育休の諸制度や手当金について、社会保険労務士のアドバイスを元に作成した資料を用いて具体的な期間や支給金額などを職員に説明
- 産休開始前に新たに職員を採用することで、周りの職員に業務負担が増加しないよう配慮し、妊娠した職員をサポートする雰囲気醸成

##### 【一人ひとりへのきめ細かい支援】

- ライフイベントや一人ひとりの生活状況・希望に合わせた配置転換を実施
- 柔軟な勤務条件を提示する等、母子家庭・ひとり親家庭の就業を支援

#### 効果

- 職員の正職員化により夜勤対応可の職員が増えた結果、年次有給休暇取得率の向上や研修に参加しやすい職場環境を実現
- 女性職員の出産後就業継続率の向上  
(平成26年度：0/3名 0% → 平成27年度：1/1名 100% → 平成28年度：3/3名 100%)  
※平成29年度：3名が育休から復職。今後、2名が育休を取得予定
- 介護・看護職員の離職率が大幅に減少 (平成26年：14.0% → 平成29年9月末：1%)



「女子会」率直な意見や提案が生まれる第2の経営会議！



理事長を交えながら女性職員による多職種での打合せ

[設立] 平成11年  
[代表者] 理事長 矢沢 きよみ  
[従業員数] 293名 (女性232名 男性61名)  
[所在地] 町田市  
[事業概要] 特別養護老人ホーム等の介護事業  
(平成29年10月1日現在)

#### 背景・経緯



■ 「2025年問題」の介護職員の不足問題を見据え、平成21年から理事長を中心に女性が働きやすく活躍できる職場を目指して様々な改革を実施



■ 出産手当金とは…  
被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払を受けられなかった際の所得保障です。出産日(出産日が予定日後であるときは、予定日)以前42日から出産日後56日までの間に業務に就かなかつた日について支給されます。産休中に報酬が支払われたときは支給調整されません。

1日あたりの支給金額は次の計算方法により求められます。ただし、支給開始日以前の健康保険料への加入期間が12か月に満たない場合はこの限りではありません。(※最下部参照)

1日あたりの金額＝[支給開始日以前12か月の各月の標準報酬月額]÷[30日]×[2/3]

■ 支給期間  
出産予定日 ー 出産予定日から算出した日数  
法定の産休期間 ー 出産予定日から算出した日数

■ 産休中、育児休業期間中の社会保険料免除について  
産前産後の休業、育児休業の間は、厚生年金保険料と健康保険料が本人負担分・会社負担分ともに支払免除されます。

■ 産前産後の休業(産休)とは…  
産前産後の休業とは出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)、出産後8週間の間に休業期間のことです。一般的には産休も含まれます。

■ 育児休業とは…  
育児休業とは子を養育する労働者が子が1歳に達するまでの間に取得することができる休業期間のことです。一定の条件に該当する場合は1歳6ヶ月まで、さらに会社の制度によっては3歳まで育児休業をとることができます。

■ 社会保険料の免除  
健康保険・厚生年金保険の被保険者が上記期間中に給与が支払われるか支払われなかったにかかわらず、健康保険料と厚生年金保険料の免除を受けられます。

免除される保険料は、本人負担分と事業主負担分を合わせた金額となります。免除を受けようとするときは、事業主を通じて被保険者(事業所を管轄する年金事務所や加入している健康保険組合など)に申し出なければなりません。