

◎住所:北九州市小倉北区三萩野1-12-18 ◎設立:1964(昭和39)年10月15日 ◎資本金:4,000万円 ◎正社員数:206名  
◎TEL:093-931-7931 ◎事業所:[本院]小倉 ◎HP:http://www.m-hp.or.jp/

三萩野病院は、1964年の創立以来、地域住民の身近な医療機関というだけではなく、広い地域の人々からも信頼される病院として、今日まで着実に発展してきた。チームワーク良く、「患者様本位の医療サービスを提供します」という理念の実現に力を注いでいる。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	19名	13名	15名
過去3年中途採用実績	19名	13名	2名



中途採用窓口 開設中	17年採用窓口 開設中	年間休日	残業時間 ほぼなし (残業して対応)	初任給	平均年齢	平均勤続年数
		96日		20.6万 (看護師)	39.6歳	7.8年

## ●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 育児休業・介護休業の内容を、簡単な「ガイドブック」にしホームページに掲載します。
- 始業時間を複数から選択できる時差出勤制度を導入します。
- 管理職を対象に「ワーク・ライフ・バランス」について理解を深めるため研修を実施します。
- 子供の幼稚園や学校行事に当たっての半日休暇を導入します。

## 看護師の負担軽減につながった柔軟な夜間勤務体制



男性スタッフ  
Aさん

中堅看護師になると、結婚や出産、育児、家族の介護などのライフイベントが加わるため、家庭と仕事の両立が激しい場面も多々あります。それが夜勤回数・夜勤可能日の受け入れ等の改善によりほぼ対応できるように。夜勤時の精神的負担も軽減されたので、子育て中の看護師に好評です。

## 三萩野病院からのメッセージ

部署ごとに管理しているシフト表の活用と余裕を持った人員の配置により、時差出勤・短時間勤務・有給休暇取得が容易にできる環境を整備しています。育児休業期間中の給与モデルや、男性の育児参加計画書を盛り込んだ「育児休業・介護ガイドブック」を作成し、外部にも公開したことで、人材確保にもつながっています。また、育児休業者の職場復帰プログラム作成を就業規則に明記。育児休業中も院内会議の資料を送付し情報提供を行うとともに、休業中のスキルアップ研修や復帰前面談の実施など、育児休業者が安心して職場復帰できる環境を整えています。こういった取組もあり、育児休業の取得率、職場復帰率は100%。有給休暇の取得率も3年連続で80%を超えています。

## 株式会社如水庵

★小売業 福岡地区 ★JR博多駅から徒歩8分

◎住所:福岡市博多区博多駅前2-19-29 ◎設立:1989年(平成元年)11月1日 ◎資本金:5,100万円 ◎正社員数:58名  
◎TEL:092-940-0052 ◎事業所:福岡市内を中心に26ヶ所 ◎HP:http://www.52-net.com/

創業年不祥、口承による家伝では農業を営むかわら菓子づくりを始めたと言われている。如水庵グループとして、五十二萬石本舗を1962年(昭和37年)に、如水庵を1989年(平成元年)に設立。「筑紫もち」「もなか 黒田五十二萬石」「博多よかひも」ととーと。」等博多の代表的な和洋菓子を製造する企業。

採用実績データ	2013	2014	2015
過去3年新卒採用実績	-	7名	-
過去3年中途採用実績	-	2名	-



中途採用窓口 開設中	17年採用窓口 開設中	年間休日	残業時間 5時間 (月平均)	初任給	平均年齢	平均勤続年数
		87日		18.1万 (大卒)	34.0歳	12.0年

## ●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 育児休業取得者の経験などを活かし、育児休業制度の社内への周知、取得の推進に努めます。
- 育児休業後の復職に際し、本人のライフプラン・育児環境を尊重し、働きやすい環境作りを推進します。
- 男性の育児休業の取得を推進します。
- 全社的に時短に向けて努力し、また休暇の取得を推進します。
- 育児休業者には社内報を送り、休業中の不安を和らげるようにします。
- 出産・育児で一旦退職した社員の再雇用を制度化します。
- 必要な時に子連れ出勤を認めます。

## 家族のような雰囲気があり安心して働けます



女性スタッフ  
Aさん

社内全体が家族のように出産を喜んでくれ、育児と仕事の両立を親身になって支えてくれる環境なので安心して働くことができます。

## 如水庵からのメッセージ

「子育て応援宣言」「女性大活躍推進宣言」等で会社方針を明確化し、男女共同参画推進や、ダイバーシティの実現、組織のパフォーマンスの向上を目指しています。特に、女性社員の昇進の機会が増えるようキャリアのステップ化の実施や、能力を十分に発揮出来るよう外部研修の受講機会を増やすなど、チャレンジ精神を醸成しています。その一方で、役員や人事担当による個別の面談で意見を聞き、子育てをしながら安心して働き続けられる労働環境の整備に力を入れています。そのため、正社員、パート社員共に産休・育児休業の取得人数が年々増加、出産後、希望に応じた雇用形態の転換(正社員⇄非正社員)も認めており、出産・育児を理由とした離職者も減少しています。