

## 事例 2-1-1 有限会社COCO-LO

### 「柔軟な勤務形態や無料託児所の設置等の工夫により、女性の確保・定着に成功している企業」

群馬県桐生市の有限会社COCO-LO（従業員86名、資本金300万円）は、作業療法士の資格を持つ雅楽川陽子社長が、祖母の介護を機に、数名の従業員と共に2005年に創業した、訪問看護事業所、通所介護事業所、居宅介護支援事業所、リハビリジムを運営する企業である。

同社の特徴として、女性が働きやすい職場環境整備に注力することで、人材確保につなげている点が挙げられる。この取組を始めたきっかけは、事業拡大を進める中で、正社員として創業当初から働いていた従業員二人が同時期に妊娠したことだった。出産後は職場復帰したいという従業員の希望があり、この二人が出産後に仕事に戻り、子育てと両立させながら働き続けられる会社になりたいと思い、従業員の声をもとにした制度づくり等を始めた。

はじめに、多様なライフスタイルに応じた勤務形態を可能にする各種支援制度の導入に取り組んだ。その1つが「準社員制度（短時間正社員制度）」である。従業員が、育児や介護等個々の事情に応じて1日の勤務時間を4.5時間以上7.5時間未満の間で選択でき、雇用保険や社会保険、時間当たりの賃金等は正社員と同等の処遇としている。2つめは「ならし勤務制度」である。育児休業から仕事復帰後最初の1か月間は、1時間以上からの短時間勤務で職場復帰ができ、育児と仕事のバランスを考えながら働くことを可能としている。さらに、「育児休業制度」は法定を超えて子供が満3歳になるまで利用を可能としている。これらの取組が奏功し、同社における育児休業後の復職率は100%となっているという。

また、社内に専属の保育士を配置した従業員向け「無料託児所」を設置した。従業員は満3歳の3月まで（以降も希望に応じる）の子供を預けられ、仕事の合間も授乳や様子を確認できる。「無料託児所」に子供を預ける従業員は、訪問看護からデイサービス（通所介護）での勤務への配置転換を基本としており、親子が同じ拠点内で過ごすことができるように配慮している。

結果として、女性が働きやすい職場として地域での認知度が高まり、常に雇用についての問い合わせが来るようになり、求人をかけると資格を持つ人材が殺到してい

る。過去には、介護員4名の枠に20名、経営企画室1名の枠に42名の応募があったという。

「働きがいのある環境を整えることで、女性に限らず多様な人材の確保につながり、それぞれの才能を活かした組織文化ができ、サービスの向上につながっている。」と雅楽川社長は語る。



雅楽川陽子社長



女性従業員が活躍する様子

