

働き方改革の意見交換から生まれた検診

# 「ファースト・ママ検診」開催

場所：聖隷予防検診センター（浜松市北区三方原） 子宮頸がん・乳がん検診

**【予約センター】 0120-938-375 【受付時間】 平日9:00～16:30／土曜日9:00～12:00**

社会福祉法人 聖隷福祉事業団は女性の活躍を推進するため、「働き方改革」として、社員の満足度・充実度向上に取組み、2016年4月に「えるぼし」の最高段階を取得しました。

社会福祉法人 聖隷福祉事業団（法人本部：静岡県浜松市／理事長：山本敏博／以下、聖隷）が運営する、聖隷予防検診センターでは、「働き方改革」の意識を社外にまで広げて、働く女性もサポートするために小学生以下のお子様がいいらっしゃる方に向け、「ファースト・ママ検診」を開催します。

## 【検診内容：子宮頸がん、乳がん】

ポイント：1.医師、スタッフともに「女性」

スタッフは全員女性で、婦人科検診も女性医師が担当をするので安心して受診いただけます。

## 2.受付から検診終了まで子宮頸がん検診であれば1時間程度、乳がん検診を含めても2時間程度で終了

今までのように検診が何時に終わるかわからない、子どもを預けているママにとっては不安がいっぱいになります。

今回の「ファースト・ママ検診」のスケジュールであれば、そういった不安がなくなります。

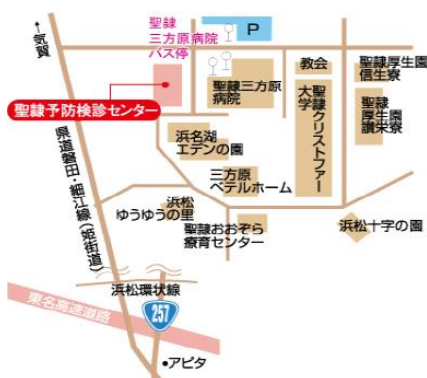
「子宮頸がん」にかかる割合が高いのは30歳代後半、「乳がん」にかかる割合が高いのは40歳代後半と言われています。（参考：2015国立研究開発法人 国立がん研究センター がん対策情報センター）

婦人科系のがんは家事や育児に忙しい年代の女性に増えていますが、検診につきまとう不安を少しでも解消できればとの思いで始めました。

## ■ ■ ■ 詳細概要 ■ ■ ■

### 「ファースト・ママ検診」

予約・問合せ：聖隷予防検診センター・0120-938-375  
 受付時間：平日9:00～16:30／土曜日9:00～12:00  
 受付～終了時間：子宮頸がん …13:00～14:00終了予定  
 子宮頸がん+乳がん…13:00～14:45終了予定



	子宮頸がん検診のみ	子宮頸がん・乳がん検診
2018年1月	10・17・24・31日	15・22・29日
2018年2月	7・14・21・28日	5・19・26日

※1、2月にトライアル実施、10月より正式メニュー予定。

検査項目	定価（税抜）	浜松市補助使用時自己負担
マンモグラフィ	1方向 3,500円	1,600円 ※40歳以上偶数年齢
	2方向 5,000円	
乳房エコー検査	3,500円	-
子宮頸がん検診	4,300円	1,700円 ※20歳以上
経膈エコー検査	4,000円	-
HPV検査	5,000円	-

※自己負担額はご加入の健康保険組合によって異なります。



### 「えるぼし」とは…

女性活躍推進法に基づく認定制度

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により区政労働大臣の認定を受けることができます。

報道関係の皆様方におかれましては、以上ご配慮賜りたくお願い致します。

ご取材を希望される方はご面倒ですが、下記問い合わせ先担当者までご一報いただければ幸いです。

### <本資料に関する報道関係者様からのお問合せ先>

【聖隷福祉事業団】広報事務局（フロンティアインターナショナル内） 担当：前川、渋谷、森、千葉  
 TEL：03-5778-4844 / FAX：03-3406-5599 / mail：[frontier-pr@frontier-i.co.jp](mailto:frontier-pr@frontier-i.co.jp)

# 聖隷が取得した「えるぼし」について

聖隷福祉事業団では、以下の5つの基準を全て満たし、女性の活躍状況が高く評価され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」における認定マーク「えるぼし」の最高段階を取得。




女性活躍推進法では、行動計画の策定、策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定しています。

聖隷福祉事業団では、より働きやすい環境を提供するため、2009年4月1日から、

- ①育児休職期間を1年から3年に延長
- ②育児休職の再取得
- ③看護職・介護職についてはワークシェア（短日・短時間勤務）のテスト導入

の制度改革を行い、女性職員が継続就業できる環境整備を行ってきました。この制度の活用により出産・育児・職場復帰を経験した数多くのロールモデルが存在し、育児と仕事を両立している女性職員が増えています。

その結果男女の平均勤続年数の差違（女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数）が約9割と、全国平均の7割を大きく上回る結果となっております。

<b>1段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次ページに掲げる5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> <li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<b>2段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次ページに掲げる5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> <li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<b>3段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数÷採用者数）が同程度（※）であること <small>（※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</small>
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること <small>（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。）</small> 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用