

社会福祉法人スプリング

代表者名：理事長 菅原 英保
業種：社会福祉施設
所在地：八戸市
労働者数：176名（男性50名、女性126名）



1 企業概要

昭和51年に法人設立。「わたしたちは笑顔でやさしく、生きる力をサポートします」を基本理念に、特別養護老人ホームや通所介護、訪問介護などのサービスを提供しています。

2 プラチナえるぼし認定を目指したきっかけ

20年ほど前から女性が仕事と家庭生活の両立を図りながら安心して長く働き続けられる環境作りを目指し結婚から妊娠・出産、子育て世代の職員を中心にした職場環境作りに着手。その後、変化する時代背景や職員の状況や思いに寄り添いながら世代や就労形態を問わず全職員がいきいきとやりがいを持って働き続けられる職場作りを推進してきました。これまでの取り組み成果を見える化するため「プラチナえるぼし認定」を目指しました。

3 働きやすい職場作りのための取組

1. 業務負担の軽減と管理職に占める女性労働者の割合所定外労働の削減

- ・身体的負担の軽減としてノーリフティングケアの導入とICTの導入により業務の効率化を図る。
- ・週に2回以上のノー残業デイ設定(法人設定1日、事業所毎1日以上)と社内検討委員会を設置。目標を設定PDCAサイクルによる取り組みを実施。

2. 人材の育成

- ・ワークライフバランスを推進するイクボスの育成(イクボスアワード2020 グランプリ受賞)
- ・年2回上司との面談。キャリアパスに応じた助言や支援をする。管理職、指導職を目指す職員へは外部研修等積極的に推薦、育成担当者が面談等を通じ個別の育成を図る。
- ・資格取得支援制度により、費用等の助成並びに有資格者に対する適正な評価と就労機会の確保。

3. 出産育児制度

- ・出産育児支援マニュアルにより、現場のリーダー等を対象に職員が妊娠期間中の就労など支援内容を周知。
- ・定期的な三者(本人、上司、労務担当者)面談と産休、育休中の情報提供。

4. ワークライフバランス、柔軟な働き方支援

- ・限定正職員制度(業務内容、勤務期間、勤務地等)
- ・正職員転換制度
- ・子の看護休暇、介護休暇を各10日(2人以上の場合は20日)に拡充。
- ・ボランティア特別休暇、治療特別休暇の整備。

4 プラチナえるぼし認定に係る実績

【行動計画に掲げた目標】 計画期間：令和2年4月1日～令和4年3月31日

- ①年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする。
- ②管理職に占める女性割合を55%以上にする。
- ③毎年、当法人の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

評価項目	実績
【評価項目1：採用】 男女別の採用における競争倍率が同程度であること。	平成31年度～令和3年度 男女共応募があった正社員の競争倍率について ・女性 1.24倍 ・男性 1.39倍
【評価項目2：継続就業】 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	令和3年度 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数：12.1年 産業平均値：8.7年
【評価項目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。	令和3年度 全ての雇用管理区分において3時間以下
【評価項目4：管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であり、管理職に占める女性労働者の割合が、正社員に占める女性比率の8割の値以上であること。	令和3年度 管理職に占める女性労働者の割合：80.0% (産業平均値：41.5%) 正社員に占める女性労働者の割合：72.1% $72.1 \times 0.8 = 57.7\% < 80.0\%$
【評価項目5：多様なキャリアコース】 以下について大企業は2項目、中小企業は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	平成31年度～令和3年度 下記の2項目について達成。 A：6名 D：10名

5 法人代表の思い

これからも、全ての職員がワークライフバランスを図りながらいきいきと活躍できる職場を職員と共に作り、充実したより良い生き方の選択を全力でサポートしていきます。

くるみん認定も
取得しています！

