

社会福祉法人尾道さつき会



■所在地 広島県尾道市

■業種 福祉

■従業員数 303人（男性74人、女性229人）

両立支援の取組



受付台の「くるみん」

行動計画期間中に、男性2人が育児休業を取得しました。また、女性は、出産者全員（希望者全員）が育児休業を取得しています。次の行動計画期間中にも男性の育児休業申出者があり、希望者が続いています。

★妊娠中の女性従業員や育児・介護を必要とする従業員へ配慮し、各種制度の周知を図った。

★小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる従業員が利用できる「所定労働時間を超えて労働させない制度」を導入した。

★ノー残業デーを週に1日設定した。

★年次有給休暇の取得を促進した。



育児休業等研修会

育

育児休業取得者から一言

取得期間 2か月

星の里・久保の家 谷 頼誕

我が家に長男が誕生したのをきっかけに、私は育児休業を取得しました。（長女3歳）当法人は、仕事と家庭の両立支援に取り組んでおり、上司に育児休業取得を希望したところ、快く引き受けて下さいました。私は2ヶ月間、いつも妻がしてくれている家事全般を担い、赤ちゃんの世話や長女の保育所への送り迎えをしました。実際にやってみると、子育てと家事の両立は大変でした。妻の大変さを理解でき、子供達としっかり向き合えたことは私達の宝だと思っています。他の何ものにも変えられない貴重な時間を私達に与えて下さった職場（国）と仲間感謝の気持ちでいっぱいです。



ト

トップから一言

理事長 山根良彦

私ども法人の営む福祉支援事業所で働く職員の約8割は女性です。職員には「良質なサービス」「健全経営」「働き甲斐のある職場づくり」の3点を常に心掛けてもらっています。特に職場づくりには力点をおき、定着率の向上に努めています。

その為、仕事と家庭の両立支援策については、その周知と制度利用を積極的に進め効果を上げています。男女を問わず育児・介護休業等の取得を容易にする環境づくりは勿論ですが、期間が満了し職場復帰に当たっては、その職員がこれは権利行使だから当然といった態度ではなく、礼節を保ち同僚職員に接することが、その職場を一段と働きやすく、働きがいのある雰囲気醸し出すことができると考えています。受け入れる職場の職員も心地よい気持ちが広がります。両者の関係づくりが大切です。



私たちは、子育てサポート企業です。

社会福祉法人尾道さつき会

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

職員が仕事と家庭の両立支援制度を気兼ねなく利用できる職場環境を整備し、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

平成20年8月1日から平成23年12月31日

2 内容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

【目標1】 妊娠中の女性従業員や育児・介護を必要とする従業員へ配慮し、各種制度の周知を図る。

＜対策＞ 平成20年10月～ 産前産後休暇や育児・介護休業等の制度に関するパンフレットを配布するなどし、従業員に諸制度を周知する。

平成21年4月～ 妊娠中や出産後の女性従業員に対して企業が配慮する事項(母性健康管理について)に関するパンフレットを配布するなどし、従業員に周知する。

【目標2】 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる従業員が利用できる「所定労働時間を超えて労働させない制度」を導入する

＜対策＞ 平成23年7月～ 制度内容の検討

平成23年9月～ 制度実施の決裁

平成23年10月～ 法人規程改正のうえ施行及び職員に周知

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

【目標3】 ノー残業デーを週に1日設定する。

＜対策＞ 平成20年8月～ 残業時間の現状を把握し、設定日などを検討する。

平成20年10月～ ノー残業デーを導入し、従業員に周知する。

平成21年3月～ ノー残業デーの実態を検証する。

平成21年4月～ 新たなノー残業デーの追加について検討する。

【目標4】 年次有給休暇の取得を促進する。

＜対策＞ 平成21年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の目標を立てる。

平成22年4月～ 休暇計画表を従業員に配布し、取得が少ない部署及び少ない従業員の取得を促進する。

入所施設職員の有給休暇等を利用し最低年1回の連続4日の休日取得を促進する。

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 2人 女性 12人

3 認定マークの活用事例

- ・事業所15か所受付へのアクリル板スタンドによる掲示
- ・尾道さつき会ホームページ、法人案内ほか掲載
- ・採用関係資料に掲載