

社会福祉法人九戸福祉会

所在地：九戸村
 業種：介護老人福祉事業
 労働者数：116名（男性25名、女性91名）
 認定：平成26年、平成28年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 「心ふれあい、ともに歩み続ける施設を目指します」との経営理念のもと、職員の働き方の見直しに資する労働条件を整備し、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにします。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 法を上回る制度
 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成24年10月施行）。

（2）利用状況等

- 1回目の認定以降、延べ20名以上の出産者がありほとんどが育児休業を取得している。復職率は100%。子が1歳まで取得するケースが多い。妊娠した場合に法人から、産前産後休業、育児休業を取得し仕事を続けられるし、大抵は復帰していることを伝えている。職員は昔から育児休業者を見ていることから、育児休業を申しやすい雰囲気、職場風土ができています。
- 男性2名が4か月間、1か月間の育児休業を取得。女性の育児休業者が多く出ており育児休業を申ししやすい雰囲気がある。また上司や同僚も育児休業に対する理解があることから、男性も育児休業を取得したい人は希望する期間申し取得している。
- 育児休業中の体制
 - ・ 男性の育児休業者を含めて介護職の利用が多く、パート職員を育児休業期間終了まで異動するなど職場内でカバーしている。不足の際は代替の臨時職員を雇っている。看護師の場合は資格者を異動して対応した。昔から多くの育児休業の利用者がいることから、お互い様の意識がある。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 月1回のノー残業デーを段階的に増やして月3回実施している。初めは定時帰宅を呼びかけしていたが、業務計画に明記し緊急性がなければ所定外労働はしないのが原則であると浸透しており、所定外労働は削減されている。早く帰るよう準備するため業務の効率が上がった。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 勤務表に組み入れることにより、計画的な年次有給休暇の取得を促進した。1年を通して、部署ごとに年5日以上等の目標を定めて実施されている。毎年少しずつだが拡大する形の目標を設定し、実施率を出し次の目標に生かしている。休暇でリフレッシュすることで業務に集中できている。

4. その他の取組

- キャリアアップに資する取組として、非正規職員である臨時職員やパート職員から正職員への転換に係る採用試験を毎年1回実施し、毎年1～4人転換者が出ている。非正規職員のモチベーションアップになっている。結果、女性の正職員が増加、管理職女性も増えて、管理職は4名中2名が女性である。

5. 認定マークの活用法や効果

- 職員の名刺の裏に印刷して配付している。月1回の経営会議の資料に入れている。また、ホームページの行動計画に掲載している。
- 求人票の認定マークを見た子供を持っている求職者から、面接の際にくるみんのことについて、素晴らしい企業であるとお褒めの言葉を頂いた。くるみんにより採用に繋がっている。

6. 認定企業として一言

- 今後も子育てをしながら働く人を支援していきたいと思えます。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成28年6月13日2回目認定）

- ・ 定期的にノー残業デーを設定し、段階的に増やして実施。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため、勤務表に組み入れ計画的に取得。
- ・ 男性1名が育児休業を1か月間取得。