

社会福祉法人ひたかみ福祉会



所在地：奥州市

業種：障害者福祉事業 就労継続支援B型（障害者が通所し作業する事業所、雇用契約なし）

労働者数：32名（男性9名、女性23名）

認定：平成27年くるみん取得

1. 子育て支援に関する取組方針

- 社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにします。
- 法人全体としては男女比が男性1：女性2ということもあり、子育てにかかわる制度はよく吟味した上で拡充したいと考えています。

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育児短時間勤務制度（平成24年12月施行）。
 - ・ 子の看護休暇制度…法に定める期間を全て有給化、半日取得可（平成26年4月施行）。
 - ・ 子の看護休暇とは異なる、育児休業期間の初めの5日間について有給を選択できる制度（平成29年10月施行）。

（2）利用状況等

- 男性育児休業者の助成金を活用し、男性1名が育児休業を取得。
- 女性4名が出産し育児休業を取得。女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 育児休業中の体制
 - ・ 育休取得時の代替雇用はやりくりできているものの、専門職の場合、資格を備えていなければならず現実の採用はかなり苦慮している。
 - ・ 資格を取れる要件を満たす者は順次資格を取るよう積極的に推進している。
 - ・ 育休を取得した精神保健福祉士や相談員の専門職について、法人内で専門職を兼務している者が育休者の専門職の職種に就き、その代替として採用した労働者に勉強してもらい、相談員の資格を取得してもらうことにより、専門職の休業のカバーを行った。

- 育児短時間勤務制度は、女性2名が法を上回る3歳を超えて利用。働きやすいと言われている。
- 子の看護休暇は小学校就学までの子を持つ親は、男女ともほぼ100%取得している。有給で取得しやすく、職員からも休みを取りやすくなったと歓迎の声が多い。業務を棚卸しして複数で対応できるようにしており、急な休みでも業務を回せるようカバー体制を整えている。資格者でも、資格を有しなくともレベルの高い業務があるが、同様に備えている。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組等
 - ・毎週月曜日をノー残業デーと定めて実施している。今期の行動計画で、ノー残業デーのアンケートを取り調査を行う目標としている。
- 年次有給休暇取得促進
 - ・生産し収入を得る就労継続支援B型事業所では、年次有給休暇の計画的取得は売りに上げに影響するため難しい面があり、年次有給休暇の取得率は横ばいであるが、子の看護休暇は利用が進み取得しやすい。現在運用まで至っていないが、リフレッシュ休暇（連続した3日間までの休暇）の導入の検討を行っている。

4. 認定マークの活用法や効果

- 職員の名刺を施設で作成する際に認定マークを入れている。ただし、波及効果がどの程度あるかは不明である。

5. 認定企業として一言

- くるみん認定がどうこうという事よりも、他企業、特に同じ業種の福利厚生制度がどのようなものがあるか、冊子やHP等で情報を得ることができるというのは人事労務担当としては非常に役立ちます。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成27年7月23日認定）

- ・ 小学校入学前までの育児短時間勤務制度を導入。
- ・ 女性の育児休業取得率100%。
- ・ 所定外労働の削減の措置として、毎週月曜日をノー残業デーとした。