

# 学校法人岩手キリスト教学園



所在地：盛岡市  
 業種：教育・学習支援業  
 労働者数：148名（男性18名、女性130名）  
 認定：平成21年　くるみん取得（1回目）  
           平成24年　くるみん取得（2回目）  
           平成29年　くるみん取得（3回目）

## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 法人の5施設は認定こども園として、地域におけるすべての子供たちの最善の利益のために、教育・保育及び子育て支援推進に広く取り組んでいます。

教職員自らも子育てしやすい職場環境が整えられるように法人として取り組んできました。

法人の理念（建学の精神）としてキリスト教保育を掲げ、次世代を担う子供たちを育てるために、家庭と仕事の両立を支援できるように取り組んでいます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・小学校入学前までの所定外労働免除制度
  - ・時間単位で取得できる子の看護休暇制度
  - ・半日単位で取得できる年次有給休暇制度
  - ・短時間正社員制度（保育職2名、事務職2名が利用）
- 職場は女性が90%以上、ことに20～30代の子育て中の女性も多く、できるだけ仕事と家庭が両立できるようにするために、様々な検討をしながら、法を上回る制度を導入しました。

### （2）運用面での子育て支援

- 運用面での取組として
  - ・育児休業、育児休業給付等の諸制度や各種手続きについて、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じたきめ細やかな情報提供を書面で行った。
  - ・育児休業職場復帰プログラムを策定、周知し受講できるようにした。
- 妊娠中の女性職員にとって、産休から育休は、子育てと職場復帰に向けての準備期間として、大切です。制度面のこと、助成金の受給額、復帰後の職務等の保障など、できる限り情報提供をすることにより、安心して出産、育児ができるようにと心がけています。
- 休業中のサポートなど
 

幼い命をお預かりする施設ですから、職員の出産、育児も喜ばしいこととして同僚は理解しています。認定こども園としての国が定めた設置基準以上に職員を配置し、行き届いた保育が継続できるように、心がけています。育児休業者を考慮に入れ、地域のニーズも踏まえて職員を多く配置しているため、育児休業中は周りの職員によるサポートができています。



- 産休育休のハラスメントは絶対にあってはならないこととして、法人として全職員に啓蒙しています。
- 育児休業希望者は100%復帰しています。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減に関する取組として
  - ・ノー残業デーを毎月1回から2回に設定し定時退社を促した。
- ノー残業デーについては全職員に周知し、管理職者から率先して定時には退社するように奨めています。
- 保育業務は書類作成も膨大な量ですが、書類作成に集中できる時間を、互いの業務を調整してつったり、書式の工夫改善をはかっています。

### 4. その他の取組

- 保護者の理解を得るための取組  
認定こども園として、7:00から19:00までの保育をしています。教職員の出勤時間もシフト制で、複数の保育者が入れ替わり保育に従事しているため、保育に関する情報共有は大きな鍵です。保護者との信頼関係を築いて保育を推進していけるように、保育の様子の可視化を図っています。
- 地域に向けた取組  
地域に開かれた子育て支援機能施設として、未就園児や地域の保護者のために様々な子育て支援プログラムや、保育相談窓口等の門戸を広げています。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- くるみんマークは各施設の玄関等に掲示する他、職員求人募集要項や、園の入園パンフレット、HP等にも掲載しています。
- 保護者も職員も子供たちの健やかな成長を何よりも願っていますから、くるみんマークは信頼できる施設のシンボルとして、子供さんを安心しておあずけできる一助になっています。

### 6. 認定企業として一言

- 認定企業として、職員は自らの職務と職場にやりがいと責任を確認しているのではないかと思います。  
次世代を担う子どもたちを育てていくことは、法人に任せられている大切な使命です。  
その期待に応えるために、法人としてもさらに子育てのニーズに広く応えていきたいと考えています。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成29年4月19日認定、3回目）

- ・妊娠した労働者に対し、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じた情報提供を実施。
- ・計画期間内に出産した12名全員が育児休業を取得（育児休業取得率100%）し、職場に復帰。
- ・男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。
- ・年次有給休暇の計画的付与を実施し、短時間正社員制度を導入。