

社会福祉法人新生会

所在地：矢巾町
業 種：障害者福祉事業
労働者数：216名（男性89名、女性127名）
認 定：平成28年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 新生会は、職員一人一人を大切に職員が働きがいのある法人運営を目標としています。すべての職員が仕事と子育て、介護支援を両立させることができ、女性も男性も気兼ねなくこれらの制度を利用できる雰囲気作りや働きやすい職場づくりを目指しています。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 法を上回る制度
 - ・小学校入学前までの育児短時間勤務制度・所定外労働免除制度（平成27年11月施行）。
 - ・子の看護休暇制度…時間単位で取得可能。有給。

（2）制度の周知

- 育児休業取得者の記事掲載…「育児休業者からの声」として2人の子の育児休業を取得し復職した女性労働者の記事を法人広報誌に掲載。育児休業中の充実した日々や保育園の申込みでの苦労話、安心して復職できた様子などが書かれており、他の職員への制度の周知や取得促進にも寄与している。
- 研修での制度説明…管理職研修や新任職員研修において育児休業制度等の説明を行った。特に新任職員研修では、利用頻度の高いと思われる育児休業及び子の看護休暇制度について、要点（取得期間、対象者等）を箇条書きにして1枚のペーパーにまとめ、理解しやすいよう工夫した。
- パンフレットの作成・配付…平成29年度中に新任職員向け（全職員にも対応）のパンフレットを作成中。職員の福利厚生、年次有給休暇、育児休業・介護休業を中心に掲載し、全職員に配付予定。

（3）運用状況等（上記制度の周知の効果）

- 平成23年3月に男性1名が育児休業を取得。
- 平成28年度、男性4名が子の看護休暇を取得。
- 平成28年度、出産者3名のうち2名（正職員及びフルタイムパート職員）が育児休業取得。復職後は2名とも育児短時間勤務制度を利用し、現在は通常の勤務に戻っている。

3. 労働時間等の働き方

■ 所定外労働削減のための取組

- ・ノー残業デーの導入…平成 27 年 4 月から毎週水曜日をノー残業デーと定めた。加えて平成 28 年度から事業所ごと月 1 回のノー残業デーを創設。ポスターの掲示により周知している。ノー残業デーは夕方に会議を入れない等の工夫をした結果、残業は減ってきている。

■ 年次有給休暇取得促進のための取組

- ・取得状況の調査の実施…平成 29 年度に年休取得状況調査を初めて実施。全職員に配布するパンフレットに取得率を掲載し、更に取得するよう呼びかけを行っている。
- ・取得率の調査・分析…各施設で取得率に差があることが分かったため、その原因や取組事例を分析中。平成 30 年度には各職場にフィードバックし取得促進を図ることとしている。

4. その他の取組

- 正職員への転換…年に 2 回、非正規職員から正職員への転換(夜勤ができることが条件)試験を実施。試験前に掲示により転換試験が実施されることを告知している。併せて所属長から個別に声掛けを行った結果、平成 28 年度の転換者は 9 名。支援員の転換者が多く大半が女性。

5. 認定マークの活用法や効果

- 自社のホームページ及び求人票に掲載。
- 求職者から「くるみんマークですね」との反応があった。

6. 認定企業として一言

- 次世代育成に関わらず、職員が働きやすい職場、魅力のある職場、若い人が応募したいと思えるような法人を目指し、ホームページを見やすくする、職員同士の交流を図る場を設けるなどの努力をしています。

くるみんマークだけでなく、女性活躍についても目を向け取り組んでいきたいと考えています。マークが優良企業であることの一つの目印にもなるので、継続して取得していきたいと思います。

■ くるみん認定に係る主な達成状況 (平成 28 年 1 月 21 日認定)

- ・小学校就学前までの育児短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入。
- ・管理職研修及び新任職員研修において育児休業制度等の説明を実施。
- ・男性 1 名が育児休業を取得、出産したすべての女性が育児休業を取得。
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定。