

「ユースエール・くるみん認定通知書交付式」 を開催しました！



令和元年6月13日、長崎労働局では、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、社会福祉法人正道会に、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として、社会福祉法人針尾福祉会に対する認定通知書交付式を開催しました。



「写真右より：社会福祉法人正道会 理事長 松尾正一郎様、社会福祉法人針尾福祉会 理事長 古峨 正人様、長崎労働局長 金成真一」

金成 長崎労働局長の挨拶

本日は、「社会福祉法人正道会」様に対するユースエール認定通知書交付式を、「社会福祉法人針尾福祉会」様に対するくるみん認定通知書交付式を行わせていただきます。正道会理事長の松尾正一郎様、針尾福祉会理事長の古峨正人





様におかれては、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

今回「ユースエール」の認定を受けられた、「社会福祉法人正道会」様におかれては、今年の1月に認定された「えるぼし」に続いての「ユースエール」の認定となります。二つの認定制度を同時に受けている企業は県内で初めてとなります。今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

先ほど制度の説明がありましたとおり、「ユースエール」は若者の採用や育成に積極的であり、雇用管理の状況なども優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度であります。前回認定を受けられた「えるぼし」とは、女性が活躍しやすい職場作りに取り組んでおられることに対して認定されるものですが、それだけではなく、従前から職場全体の労働環境についても、働きやすいものとなるよう大変な努力をされてきたことで、今回の「ユースエール」の認定にもつながったものであると認識しております。

続いて「くるみん」認定ですが、「くるみん」とは、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、従業員の子育てにやさしい企業を、次世代育成支援対策推進法に基づき国が認定する制度です。言い換えれば、労働者が子育てにより離職することを防ぎ、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度であります。したがって、認定された企業にとっては、従業員の子育てをサポートするやさしい企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度であります。

このたび、「社会福祉法人針尾福祉会」様が2回目の「くるみん」認定を受けられたのは、1回目の「くるみん」認定以後も、従業員が仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、子育てサポート企業として引き続きご努力いただいて、今後はさらに水準の高い「プラチナくるみん」あるいは「えるぼし」、「ユースエール」の認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

今回の認定は、本日お越しの企業様のご努力に対して大いに敬意を表するものであります。今後ともより一層、若者や女性を大切にする社風を作り続けていただきたいと思います。

また認定された企業の実践について、他の企業の皆様には是非とも参考としていただきたいと思います。

現在、長崎県では、若者の県外流出への対策が大きな課題となっています。この課題の解決のためには、県内の企業が、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による若者や女性から選ばれる「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠であります。

長崎労働局としては、今後、それぞれの認定制度をさらに周知し、認定企業を計画的に増やしていくと共に、県内においても雇用環境が優良で働きやすい企業があることを知っていただき、若者と女性の県内企業への就職と定着を一層促進していく考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

社会福祉法人正道会 松尾様のご挨拶



ご紹介いただきました社会福祉法人正道会の理事長の松尾でございます。

本日はこのような席で、ユースエールの認証を頂きまして誠にありがとうございます。また過日、労働局の方から「えるぼし」という、女性に優しい環

境づくりということで認証いただきました。今年に入って2回目の表彰でございますけれども、身に余る光栄でございます。

その時にも申し上げましたが、私どもは認定こども園と保育園を運営しておりますが、労働環境は非常に厳しい中にあります。優秀な人材をぜひとも雇用し続けたい、また新規に雇用しなければならない、ということで労働環境の改善に取り組んでまいりました。そしてまたそういう機会をいただいて申請をあげたところ、認証いただいたという経緯でございます。これに満足することなく、働きやすい環境をもっともっと作っていききたいというふうに考えております。

おかげさまで、女性の「L」ということで「えるぼし」、若者の「ユースエール」を頂きまして、ますます職員とも栄誉を分かち合いたいと思いますし、新規採用という面で活用させて頂きたいと考えております。私どもの雇用の継続率はほぼ100%、辞める人がほとんどいないという状況でありますし、職員に対するアンケート調査をいたしましても、非常に満足しているという結果を頂いております。これからもますます子どものために、子どもの教育のためにみんなで頑張っていきたいと覚悟を新たにしたところでございます。ありがとうございました。



社会福祉法人針尾福祉会 古峨様のご挨拶



社会福祉法人針尾福祉会
理事長の古峨でございます。
今日は「くるみん」認定を受けたことに対して、認定通知書交付式を開催していただき、関係者の皆様本当にありがとうございます。心より感謝申し上げます。



私ども社会福祉法人針尾福祉会

は佐世保市や北松浦郡佐々町に保育所を5園、学童保育クラブを7施設運営させていただいております。「命を大切に」の基本理念の下、人として生かされることが喜びと感じとることが出来るよう、自主性・協調性・忍耐力・優しい心が持てるよう、きめ細かい保育を行える施設運営に努めております。現在、園児約730名、児童約300名の子ども達や保護者の皆様、地域の皆様と共に各園、各クラブ賑やかな日々を過ごしております。

たくさん子ども達によりよい保育環境を与える為、当法人には約190名の職員が在籍しています。自分の子どもを法人内の保育所や学童クラブに預けている職員も多数在籍しています。職員に向けて私が折に触れて伝えていることは「子ども達が喜んで登園し、保護者の方が安心して預けられる保育園」を目指してほしいということです。

同時に職員にとっても「働きやすい職場」でありたいと思っています。「働き方改革」という言葉を耳にする機会が多くなった昨今、当法人は多様な働き方を求める方々に対して様々な取り組みを行っております。

その一つが今回交付をいただきました「くるみん」認定です。子育て世代の職員もより安心して働ける環境づくりを目指し、長崎労働局の皆様からアドバイスをいただきながら全職員の有給休暇の取得率向上や産休・育休の完全取得、男性職員の子の看護休暇取得の推進など、多岐に渡る取り組みを行ってまいりました。今回その取り組みが実を結び、ありがたいことに今回2回目の「くるみん」認定を交付していただく運びとなりました。

これもひとえに長崎労働局の皆様をはじめとしたたくさんの方のご尽力と職員による相互理解や助け合いによるものと思っております。私達福祉の業界はまだまだ深刻な人手不足という問題を抱えております。有給休暇や子育てに必要な各種休暇取得についてもなかなか理解が進まず他業種に比べて遅れている印象を受けやすいのではないのでしょうか。私どもも、この認定を機にこれからの次世代育成支援がよりよい形で広がるよう期待して簡単ではありますがご挨拶とさせていただきます。本日は本当にありがとうございました。

認定通知書交付後の懇談

【金成局長】

○今回奇しくも、両法人とも保育園を運営されておりまして、保育士の確保・定着が非常に難しいとされておりますけれども、両法人とも保育士の採用・定着において苦労されている点、工夫されている点についてお聞かせください。

【松尾理事長】

○長崎市内においても求人難、人材難という状況がここ1、2年で確実に進んできている状況であります。私も、5年位前からこういう時代が来るんじゃないかということで、そのために私たちは何をすればいいかということを考え始めた時期がありました。それで少しずつ労働環境を改善していこうと、それには、離職を何とか防ぎたいということで、先生達が辞めないで済むような、働き続けることができるような環境をまず作ろうというところからスタート致しました。おかげさまでここ5年くらいで、結婚で他県に移るとか以外では、離職者はいませんでした。非常にありがたいことだなと。一方、長崎市内の他の保育園の状況をみますと、保育士が1、2人ではなくて5、6人一気に辞めてしまうケースが、最近はずごく増えてきました。非常に危険な状況だなと思います。福岡の方でも、保育園を出していますが、3分の1以上の保育園が待機児童がいるのに、定員が埋まらない。一つの原因は保育士がいらないからということでございます。先日も報告がありまして、南区の保育園で、120名定員で40名しか園児を入れられなかったということで、経営を諦めたという象徴するような出来事がありました。ますます、我々も労働環境を改善していかないと、採用を進めて離職を防ぐということを進めていかないと大変な時代になるなと思っております。



【古峨理事長】

○私どもの取組としましては、有休を従業員の方に差し上げるのは、通常は採用から6か月後だと思いますが、採用と同時に有休を10日付与しています。極端な例ではございますが、2、3月に採用された方でも年度内は10日間。4月に入って10日間プラスしてとれると制度を法人独自で取組とさせて頂いて、職員の方がより良い働きやすい環境、正職員、準正職員、パート等、働ける時間というのをきめ細かく分けさせて頂いて、その方にとってこの時間は働ける、この時間は働けないということ考えながら、組み合わせながら、法人全体の職員の方が働きやすい環境とさせて頂いて、なるべくせつかく就職したのにすぐ辞めることの無いよう取組を密にさせて頂いているところでございます。年々、当法人の職員の方は、在籍が長くなって、年数を重ね、年齢が高くなっ

て一番若い方で30歳、中には70歳を過ぎた方にも働いて頂いている。そういう流れ中で、いい循環が生まれることは、非常にありがたいことだと思います。

【金成局長】

○針尾福祉会様におかれましては、2回目の認定となりましたが、1回目の認定の時の職員の方の反応はいかがでしたか。採用に当たってメリットはありましたか。

正道会様におかれましては、えるぼし認定の際の職員の方の反応はいかがでしたか。採用に当たってメリットがあったかお聞かせください。

【松尾理事長】

○長崎県から「Nぴか」を受賞し、3つがそろいました（ユースエール、えるぼし、Nぴか）。2つ目のえるぼしの時は、女性が9割程度おり、女性が働きやすい環境の整備ということで、産休・育休の制度があり、年休も時間単位での取得ができるように整備しました。看護や介護などの理由でお昼から休みますとか、そういう取得の仕方できるようになりました。いろんな場面で職員からこういう制度はどうですか？と提案が出るようになりました。私たちの取組が職員にも伝わり双方から意見が出るようになったのはいいことかなと思います。働きやすい労働環境とは、お互い対等に話ができるというのがいい労働環境と言えるのではないのでしょうか

風通しの良い組織をつくりたいというのが、私どもの目標でございます。

【古峨理事長】

○1回目の認定の時は、「くるみん」認定のプレートを保育園の各施設に設置を行い、通園バス、行事バスにもマークを使用させて頂き地域住民の方々にPRをすることができました。また、求人募集の際には、求人票に「くるみん」マークを表示し、「くるみん」認定を受けていること明記し、働きやすい環境であることをPRしました。認定を取得したことで、経営側の働きやすい環境したいという具体的な取り組みを示すことができ、職員の労働意識にいい影響を与えたのではないかと思います。



【金成局長】

○労働局への要望はありますか。

【松尾理事長】

○社会福祉法人は、以前は厚生労働省の所管でした。厚生労働省のもとで、育ててもらったという思いがありますが、実はあまり、労働局が長崎にあるということを知りませんでした。県、市を通じて手続きを行うことが多いので、もし可能であれば労働局の存

在をアピールしてほしいと思います。県民、市民のためにどういう仕事をしているのかアピールして頂ければと思います。

【古峨理事長】

○「くるみん」認定は非常にいい制度だと思いますが、企業、世間一般の方の中には、制度を知らない人が多いのではないのでしょうか？制度についてより多く PR して頂いて、世間一般の方に広く制度が浸透すればいいのではないかなと思います。
そして、私たちも認定制度にふさわしい労働環境の整備を頑張っていければいいなと思います。



ユースエールの認定を受けるためには、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。

社会福祉法人正道会では、有給休暇の年平均取得日数 13.9 日、月平均所定外労働時間 1.4 時間、育児休業取得率 100%でした。