

## 社会福祉法人桜井の里福社会（西蒲原郡弥彦村）

- 代表者 理事長 柏原 雅史
- 事業内容 老人福祉・介護事業
- 労働者数 431人（男性115人、女性316人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 全職員の年間有給取得 55% を目標とし、有給取得状況の把握や職員への取得促進等を行った結果、全職員の年間有給取得率は令和 2 年度 69.42%、令和 3 年度 77.09% となり、目標を達成しました。
2. 全職員の年間平均残業時間を月間で 7 時間以内とすることを目標とし、残業の発生しやすい時期や部署等の原因等の把握、業務の見直しや業務協力ができる体質風土の醸成に取り組んだ結果、令和 2 年度 3.25 時間/月、令和 3 年度 3.10 時間/月となり、目標を達成しました。
3. 男性の育児休業の取得促進を図り、1 人以上取得させることを目標とし、男性社員が取得しやすいよう内部規定の整理や会議での PR 等を行った結果、令和 3 年度の実績が 1 名となり、目標を達成しました。
4. 行動計画期間内に出産した女性労働者の 112% が育児休業を取得しました。
5. 育児短時間勤務を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. 法人内部の職場風土向上委員会や生産性向上委員会による業務そのものの見直しや、ノー残業デーを実施し、所定外労働の削減に取り組みました。
7. 各部署で年休取得目標の設定を行い、年次有給休暇の取得促進に取り組みました。

### <事業主からのコメント>



社会福祉法人  
桜井の里福社会

当法人は、全職員がやりがいを持ち、末永く働けるよう、「働き方改革」に注目し、職場環境の改善に努めた結果、女性も安心して働ける環境が整い、えるぼし認定を受けました。そしてこの度、男性の育休取得者も現れ、「くるみん認定」を受けました。今後も継続して職場環境の向上をめざし、ていねいな介護サービスの提供に努めて参ります。

# 令和4年4月1日以降 くるみん認定基準



1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間における、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。または計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - ② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - ③ 計画期間とその開始前一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - ① 所定外労働の削減のための措置
  - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。