

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
勤務間インターバル・選択的週休3日制)



企業名：社会福祉法人育和会	所在地：愛媛県上浮穴郡久万高原町
社員数：56名	業種：認定こども園、児童館、子育て支援センター、企業主導型保育園

取組の目的：

育和会は、一人ひとりの職員の働き方の考えを尊重し、個人のワーク・ライフ・バランスを労務担当者と一緒に対話しながら考える工夫をしている。

「やさしくね やさしくね やさしいことはつよいこと」を法人の理念に、「最善の子ども利益」を方針に、国が掲げる『子どもまんなか社会』を実現していくためには、子どもに関わる職員の「やりがい」を保つことが重要である。そのために所定外労働を減らし、年次有給休暇の取得を促進し、職員の健康やふだんの暮らしの幸福度を上げることを目的とする。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

「自由に楽しく」「若い力」「承継」

- ベテランスタッフは理念の「承継」に取り組む
- 1日5分「対話」する時間をつくり実行する
- 若いスタッフのグループを作り定期的なミーティングを行う
- 園長、館長、副園長のトレードを行い、現場に入り目で見て確かめ対話する
- 職員と担当者が対話しながら一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを考える
- 働き方改革について皆で考え、意見を出す
- 自由に楽しく仕事ができるように、スピード感をもって改革する
- 年間を通して、理事長、園長、館長、主幹保育教諭、リーダー等さまざまな担当者と面接を行う

○年次有給休暇の取得促進

- ・スタッフ全員へ向けて、毎月発行している「事務おたより」にて定期的に年次有給休暇取得促進を案内。
- ・年次有給休暇は時間単位、半日単位での取得が可能のため、勤務に柔軟に対応している。

○ 子の看護休暇

- ・子の看護休暇を5日間有給とし、常勤、パートに関係なく仕事と子育ての両立がしやすい環境を築く。

○ 特別有給休暇

- ・特別有給休暇として、冠婚葬祭の際に有給休暇を設けている。(例：本人が結婚する場合最大10日間、配偶者が死亡した場合最大10日間など)
- ・永年勤続休暇として、勤続年数が20年を過ぎた者には毎年3日間、30年を過ぎた者には毎年5日間、35年を過ぎた者には毎年8日間の特別有給休暇が取得できる。

○ 労働時間削減と業務負担軽減

- ・ICTシステムを導入し、保育関連事務作業の負担軽減につなげている。
- ・PCやタブレットを複数台追加購入し、同時に複数人が作業に取りかけられるような環境を作り作業効率をあげる。
- ・専門スタッフ(清掃、食事の配膳など)を雇用し、保育士の業務負担軽減につなげている。
- ・業務負担を軽減することによって、令和2年度には月平均約2時間の時間外労働の削減につながった。

○ 柔軟な働き方

- ・子育てや、介護、年齢、家庭環境など様々な事情を踏まえて、柔軟な勤務形態をとりいれている。

○ 面談の機会の増加

- ・理事長、施設長、グループリーダーなどによる定期的な個人面談の機会を設け、スタッフからの率直な意見を聞いている。(年5~6回実施)
- ・新採、若手スタッフへの面談は回数を増やし、発言できる機会を多く持つ。

○ 福利厚生

- ・ソウエルクラブへの加入(結婚、出産、子の進学の際のお祝い、毎年選べるギフト贈呈、家庭常備薬のあっせん、映画チケットの割引購入など)掛け金は法人負担。
- ・毎年の健康診断費用補助
- ・退職共済2種加入(県社協、福祉医療機構)

<今後の課題・取組>

- ・人員の確保
- ・定年後の働き方

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得率
 - ・ 令和元年度 69%
 - ・ 令和2年度 75%

- 所定外労働時間の一か月平均
 - ・ 令和元年度 約5時間30分
 - ・ 令和2年度 約3時間45分

- 産前産後休業、育児休業の取得率
 - ・ 取得率100% 令和3年度2人中2人
 - ・ 育児休業取得後の復帰率100%
 - (復帰後は時短勤務や担当業務の配慮など状況に応じて柔軟に対応)

- 職員の平均勤続年数
 - ・ 平均 14.0年 令和4年度現在



(R5.3)