

次世代育成支援対策に積極的に取り組み、各種の認定・認証を受けている当協会会員企業様の中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は学校法人岩崎学園様です。

### 岩崎学園様の取り組み

学校法人岩崎学園様（本社：横浜市西区、理事長岩崎幸雄様）は、昭和2年創立の歴史ある学校法人として、地元横浜市内に、IT、ファッション、デザイン、リハビリテーション医療、保育の専門学校教育を中心に、情報セキュリティの人材育成を担う大学院大学、NPO支援や博物館など地域振興事業や、再就職支援、子育て支援事業まで、幅広く展開しています。

創立者が女性であり、母体がファッションの学校（横浜洋裁専門女学院）ということもあって、もともと女性職員の比率が高く、性別に関係なく仕事を任せられ、女性職員が長く働ける風土がありました。さらに平成19年に保育園・放課後児童クラブを開設するにあたり、幼児・保育園教育等を担う事業母体として地域社会と一体となって子育て支援・次世代育成支援に取り組んでいくため、また教職員の採用・人材育成を進めるため、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境を整備しようと行動計画の策定を行いました。

その成果として、平成20年に神奈川県「かながわ子育て応援団」の認証を受けたのを皮切りに、平成22年には神奈川県内の学校法人として初めて基準適合一般事業主に認定され、「次世代認定マーク：愛称くるみん（厚生労働省）」を受けました。さらに平成23年には「よこはまグッドバランス賞（横浜市）」の表彰事業所となりました。

こうした取り組みは、様々な機会を通じて社会的にも認知されつつあり、次世代育成支援に真剣に取り組んでいる企業として、事業推進面でもよい影響が期待されます。



よこはまグッドバランス賞

### <ホームページ上の次世代育成支援に関する表示例>

#### 女性の再就職支援講座の実施



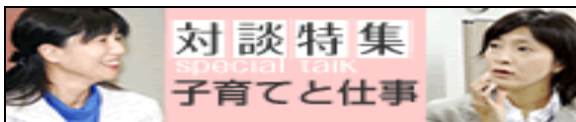
行政からの委託を受け、市や地域の男女共同参画推進団体と協働のもと、子育て等により離職されていた女性のための、託児を備えた再就職支援講座を実施しています。これまでに Word、Excel、Access などのビジネスソフトや Web 開発を学ぶ講座を開講し、社会復帰を支援しています。

## 岩崎学園で働く職員の子育て推進



厚労省認定「くるみん」

岩崎学園は、就学前の子どもを持つ職員のための勤務時間短縮制度の導入や、男性職員の育児休暇の取得推進など、一般事業主行動計画に定めた目標を達成 2010年6月、神奈川県内の学校法人として初めて「基準適合一般事業主」に認定されています。



[岩崎学園採用ページ](#)



### 結婚・育児に関する制度

- |                |                                 |
|----------------|---------------------------------|
| 1. 特別休暇...     | 結婚休暇 5 日間、妻の出産に関する休暇 3 日間等 (有給) |
| 2. 出産休暇...     | 産前産後 8 週間 (無給。私学共済より給付金あり)      |
| 3. 育児休暇...     | 子が一歳に達するまで (一部有給。職安より給付金あり)     |
| 4. 勤務時間短縮制度... | 子が就学するまで (短縮時間分については無給)         |
| 5. 旧姓使用申請制度    |                                 |

1. 3. 4. 5 は男女とも取得可能。

上記の学園独自の制度のほか、私学共済 (健康保険) による給付金等の制度があります。

岩崎学園は神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく推進事業者として認定を受けています



第2期：平成22年4月1日から3年間

【目標1】育児休業・介護休業法等法令に基づく諸制度の周知・広報活動を定期的実施する。

<対策>

平成22年4月 各部署回覧等を活用し教職員に周知・啓蒙を行う（年2回）。

平成23年4月～ 育児・介護に関する諸制度の更なる職場理解浸透を検討する。

【目標2】計画期間中の教職員の育児休業の取得を次の水準以上にする。

<対策>

男性教職員 3年間に1人以上取得すること。

女性教職員 取得率を90%以上とすること。

【目標3】教職員の年次有給休暇の取得率向上にむけて検討を行う。

<対策>

平成23年4月～ 教職員別、部署別の年次有給休暇の取得状況の調査を実施する。

平成24年4月～ 所属教職員の年次有給休暇の取得状況を所属長に対して定期的に通し（原則毎月1回）取得率向上に繋げる。

【目標4】多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入を図る。

<対策>

平成24年4月 各部署の具体的なニーズの調査、制度詳細に関する検討を行う。

平成24年7月 新制度について管理職を対象とし、導入に向けての意見交換を行い、スムーズな導入方法について検討する。

平成24年10月～ 各部署回覧等を活用し教職員に周知・啓蒙を行う。

第1期（平成22年4月1日から2年間）での対策事項

「子どもの出産に伴う父親の特別休暇（3日）取得の促進」

「小学校就学前の子どもを育てるために勤務時間短縮制度を導入」

「育児休業取得を促進するため育児休業を一部有給（5日）とする等の規程変更」

また、NPO情報セキュリティフォーラムは、岩崎学園様が設立当初から連携し事務局を担当している特定非営利活動法人ですが、子どもを有害情報から守るためインターネット利用に関する啓発活動に寄与してきたことから、つい最近、内閣府の「子ども若者育成・子育て支援功労者表彰」で内閣総理大臣表彰（子ども若者育成支援部門）を受賞しました。こうした面でも、岩崎学園様の次世代育成支援に真剣に取り組んでいる姿勢が伺えます。

現在、岩崎学園様の教職員は約450名、うち正職員約290名のうち女性職員は約170名と6割近く、女性管理職も多く、女性の働きやすい職場です。ワークライフバランスに関するさらなる取り組みによって、男女ともに子育てをしながら働く環境が整備され、働く喜びを感じる職場作りに邁進しているように思われました。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。