

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、今回は社会福祉法人中心会様です。

### 中心会様の取り組み

社会福祉法人中心会様（本部：海老名市、理事長：浦野正男様）は、昭和17年（1942年）に発足し、戦後は戦災孤児等の保護を行なうための児童養護施設を運営し、昭和28年（1953年）に社会福祉法人の認可を受けて高齢者福祉事業も展開し、現在では、児童養護施設を相模原市内で、各種高齢者福祉施設を海老名市内の4つの拠点で運営しています。

職員約440名、仕事柄から女性職員が4分の3を占める職場ですが、その女性職員の年齢構成はM字型で、若い世代と子育てを終えた中高年世代が多く、その間の子育て世代が少なくなっています。多くの組織で見られる傾向です。

しかし、福祉の業界は慢性的な人手不足であり、中心会様ではM字型の凹部分を埋めようと努力し、女性職員が出産・育児などで退職してしまわないよう「働きやすい職場環境づくり」を進めているそうです。「せっかく始めた仕事ですから、皆さんには長く勤めて頂きたい」、中心会様はそう考え、そのためのバックアップを行っています。

具体的には、平成20年（2008年）春に最初の「事業主行動計画」を策定・届出し、同年8月には「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」に基づく認証を取得しました。法人パンフレットでは、次のようにその内容を紹介しています。

## 子育て支援制度

（認証・登録番号52、認証・登録年月日：H20.8.20）

### 職員の仕事と家庭の両立のために・・・

中心会では、職員が働きやすい環境であると思える職場環境づくりに積極的に取り組むため、神奈川県に対して、「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」に基づく法人全体の認証申請を行い、認証を取得しました。

### 「子ども・子育て支援推進」とは

中心会が行う「子ども・子育て支援推進」の主な内容は、次のようなものです。

#### 1 「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく職員の子の療育に関する措置

- ① 待遇及び労働条件の規程への記載整備
- ② 復帰職員への配慮
- ③ 3歳児から小学校就学までの子を持つ職員への配慮
- ④ 他、育児休業者及び介護休業者への配慮

#### 2 法人内に職業家庭両立推進者を任命し、推進を図る

#### 3 一般事業主行動計画に関する事項

- ① 女性職員のみならず男性職員の育児休業取得推進
- ② 法制度の周知・徹底
- ③ 主たる公表方法をインターネットの法人ホームページとする



まず基本として、法令上定められている諸制度の職員への周知徹底と利用促進を図り、女性職員が出産・育児を理由に退職することなく、安心して育児休業を取ることができます。また、育児休業後も家庭から復帰しやすい職場づくりを目指しているそうです。加えて中途採用を積極的に推進し、M字型の凹部分を埋めようとしています。そのほか、人材の定着化を図るために、キャリアアップ・資格取得の奨励策も積極的に進めています。

また、特徴的な取組みとして、行動計画や認証の内容をポスターやホームページで積極的に公表して、その活用を図っている点があります。ホームページでは次のとおりです。

私たちは神奈川県海老名市を中心に老人ホームと児童養護施設を運営しています

## 社会福祉法人 中心会

中心会トップページ

職員及び法人関係者へ

法人理念と沿革

事業所のご案内

求人情報

事業・会計報告

個人情報の取り扱い

ありがとうのメッセージ

お知らせ

職員及び法人関係者へ

事業所ホームページ

中心荘第一・第二老人ホーム

えびな南高齢者施設

中心子どもの家

えびな北高齢者施設

以下のとおり職員及び法人関係者へお知らせいたします。

| 項目                       | 内容   | サイズ     | 形式      | 登録日付       |
|--------------------------|--|---------|---------|------------|
| 次世代育成支援行動計画について          | 職員が、仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため行動計画の期間を延長しました。 | 77.0KB  | PDFファイル | 平成23年8月25日 |
| 神奈川県子ども・子育て支援推進事業者認証について | 神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づき中心会は認証を取得しました。本法人は、職員が働きやすい職場であると思える職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。         | 168.7KB | PDFファイル | 平成20年9月15日 |
| 次世代育成支援行動計画について          | 職員が、仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、行動計画を策定しました。   | 76.0KB  | PDFファイル | 平成20年7月31日 |

年間に2～3名の育児休業取得者があることから、毎年3月31日に行う新人歓迎会兼職員送別会には、育児休業中の職員に子供連れで参加してもらうことが恒例になっており、制度周知や利用促進、家庭から帰って来やすい職場づくりにつながっているようです。



そのほか、過去に導入してきた主な制度は次のとおりです。

### 雇用形態のシフト制度

個々のライフスタイルに合わせて、働き方が変更できます。

### 計画年休制度

採用日から年間20日間の有給休暇が与えられます。年度内に完全消化が原則です。20日間のうち15日間は計画年休として長期休暇（7日連続など）を取得できます。残りの5日間は1時間単位で取得できます。

配偶者出産時の慶弔休暇（2日間・有給）



## 中心会様の現在の行動計画

第2期：平成23年4月1日から2年間

【目標1】計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員...計画期間内に1人以上取得すること。

女性職員...育児休業取得率を70%以上とすること。

<対策>

男性も育児休業を取得できることについて、法人内広報誌（職員報）を使用し、引き続き周知をはかる。

本行動計画を、法人ホームページに掲載し、取り組みの計画的な推進を内外に明らかにする。

育児休業制度について、職員向けリーフレットの内容の見直しを行う。

期間中、育児休業取得を検討中または、育児休業取得中の職員に対し個別にきめ細かい対応を行う体制をとり、より育児休業をとりやすい環境を整える。また、育児休業を取得した職員から、育児休業制度に対する要望・希望を聞き取り、今後の制度見直しにつなげる。

【目標2】前行動計画期間中に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入することができた。この制度を導入していることを職員に対しさらに周知を行う。

<対策>

法人内広報誌（職員報）を使用し引き続き周知を図る。

期間中、育児短時間勤務制度利用を検討中または、育児短時間勤務制度利用中の職員に対し、個別にきめ細かい対応を行う体制をとり、より育児休業をとりやすい環境を整える。また、育児休業を取得した職員から、育児休業制度に対する要望・希望を聞き取り、今後の制度見直しにつなげる。

中心会様では、福祉サービスの品質を管理し保証するための国際標準規格 ISO9001 認証取得を行っています。この品質マネジメントシステムを運用・維持することによって、全事業所の利用者の方々の満足度向上やリスク管理に役立たせています。このことは、人を大事にし、利用者の方々だけでなく、職員にも「自分らしく充実した生活が送れるように支援」する法人の姿勢がうかがえます。

<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。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060