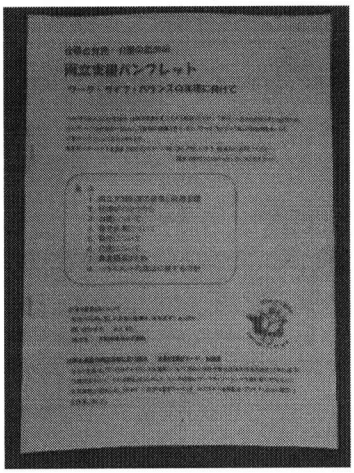
○【年次有給休暇の取得促進について】

以前、法人の年休取得率は低調であった。３年前に衛生委員会の場で委員から提案があり、年２日の計画的付与を開始した。その後毎年付与日数を１日ずつ増加させ、今年は５日となり、スムーズに法改正に対応することができた。また、衛生委員会で３カ月に一度、事業所ごと個人ごとの取得状況を示し、取得の促進について話し合っている。ある事業所では誕生日に年休を取得するなど独自の取り組みも行っている。(H30 年度全体平均年休取得率 70%)

懇談の様子

○【仕事と家庭の両立支援について】

当法人は女性職員の比率が高いこともあり、以前から子育て支援に取り組んできた。例えば育児休業は希望により２歳まで、特別な事情がある場合は２歳６ヵ月まで取得できる。子の看護休暇は中学校入学前まで子１人につき年５日、最大 17 日(特定疾病に対する有給含む)まで有給で付与するなど法律を上回る制度を設けている。これらは制度を利用した職員から良かった点・改善してほしい点をあげてもらい法人としてできる限り対応してきた結果である。制度は「両立支援パンフレット」として冊子にまとめ、パートを含め全職員に配布している。おかげ様で、2013 年に「くるみん」、2017 年に「プラチナくるみん」の認定をいただいた。これらの取り組みの結果、結婚･出産を理由に退職する女性職員はほとんどいない。男性職員においても育児・介護に関する制度の利用が増えている。



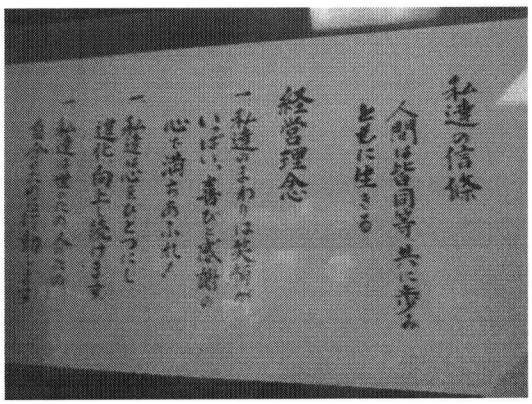
「両立支援パンフレット」

○【多様な人材の活躍について】

法人には、正職員・契約職員・パートの３種類の職員がいる。契約職員は、パートと正職員の中間的な位置づけとして新たに設け、働き方の選択肢が増えた。各職員の希望に応じた働き方ができるよう正職員への内部登用試験を毎年実施しており、毎年１名から５名が転換している。

高齢者の雇用も積極的に行っており、他業種で定年退職を迎えた高齢者の採用も多い。７０歳を超えた職員も多く、今までの経験を活かし、それぞれ活躍していただいている。

新卒採用に関して、ボランティアや実習を通じて「ここで働きたい」と入職してくれる人も多く、人手不足の状況下であるが人員は充足している。



法人の理念を示した額

利用者の作品の展示