~保育業界でありながらノー残業を徹底し、従業員の育休復帰を支援~

取組による効果

·育児休業取得者数

H28年度 女性3名(うちパート社員1名)

H27年度 なし H26年度 男性1名

・退職者数(正社員)

H28年度 1名

H27年度 1名(結婚、引越しによる退職)

H26年度 0名

※H25年度以前は正社員の離職が毎年数名いたが、 近時は定着率が向上してきた。

従業員の意見

- ・子育て中であれば、子どもの発熱など、急なお休みは必然として 生じますが、そのようなときも保育に影響が出ないように対応し て頂けることが助かります。
- ・従業員同士のコミュニケーション、また園長先生をはじめとする 上司とのコミュニケーションがうまく機能しており、風通しが良い と感じます。
- ・急なお休みになることもあり得るため、業務の引き継ぎや情報の 共有を常に意識することにより、自分が休んでも業務に支障が出 ないようにしています。





※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフパランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・パランス」を推進してまいります。 ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフパランスという文言をそのまま使用しています。

働き方を見直すいきいき職場を応援! ライフ・ワーク・バランスフェスタ東京 2018

Life Work Balance Festa Tokyo 2018





~保育業界でありながらノー残業を徹底し、従業員の育休復帰を支援~

一般財団法人損保ジャパン日本興亜スマイルキッズ





ライフ・ワーク・バランスフェスタ東京 2018

Life Work Balance Festa Tokyo 2018



一般財団法人 損保ジャパン日本興亜スマイルキッズ

会社概要

会 社 名

一般財団法人 損保ジャパン日本興亜スマイルキッズ

代表名名

理事長 青木 潔

創立(創業)

平成23年

所 在 地 文京区関口1-45-15

TEL / FAX

03-5229-3007/03-5229-2761

従業員数

33名(うち正社員15名)

U R

http://www.sjnk-smilekids.or.jp/



事業内容

•認可保育所運営

目的•理念

保育園での保育は、園児との間で言葉や身体を駆使したコミュニケーションを通じて行われます。また、安心・安全な保育を継続するために、保育士は常に園児と園児が活動する環境に気を配ることが必要であり、これらのことから保育業務の遂行には、保育士の気力・体力の充実が必要不可欠といえます。従って、保育園の管理者は、従業員が常に良好なパフォーマンスを持続できるように、各人に寄り添った就業環境の整備を実践していく必要があります。

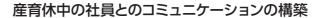




取組内容

周辺業務の効率化と隙間時間の活用により、長時間労働を抑制

・園内の飾りつけなど保育の周辺業務は「極力人手をかけない」 という方針の下、保育士が保育に注力できるようにしています。 また、園児のお昼寝中など隙間の時間に事務作業を処理する 働き方を継続しています。その結果、保育業界でありながら、従 業員の毎月の平均残業時間は5時間程度になっています。



・産育休中の職員に対し、各クラスのお便りなどの資料を毎 月郵送する、運動会等の大きな行事を事前案内し、当該行 事に遊びに来てもらうなど、休業者とのつながりを維持す る取組みです。

復職前の「復職面談シート」による対話の実施 (平成27年より実施)

・同シートに復職後の働き方の希望などを記載してもらい、 これに基づいて無理のない復職および就業を本人と打ち 合わせます。

復職後、職員会議 (夕方開催) 参加の間お子さんを お預かり (平成27年より実施)

・当園の職員会議が午後6時頃開始のため、復職者は子供 (乳幼児)の預け先に苦労することになります。このため、 職員会議中は園内の他の部屋で行われている「延長保育」 にて当園の園児とともに過ごすことを可能にしました。(子 ども帯同で会議に参加することも可能。)

毎月のシフト勤務希望の聴取や勤務変更希望に柔軟に対応

- ・シフト勤務制 (始業時刻が7時~9時過ぎまで多様) を採用していますが、各従業員の家庭事情等を考慮、反映させるために翌月の各種休暇の取得希望や出勤シフトの希望に関する書面を提出してもらっています。
- ・また、フリー保育士を複数名確保することにより、子供の 発熱などによる急な欠勤やシフト変更にも対応できるよう にしています。







