～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、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」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バ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

東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業

～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

VEGETABLE OIL INK
R70 古紙パルプ配合率70％再生紙を使用

一般財団法人 損保ジャパン日本興亜スマイルキッズ

東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

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
代表者名	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）
URL	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。

～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。

産育休中の社員とのコミュニケーションの構築

・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。