



## 働き方改革

「一億総活躍社会の実現に向けて」

働く方々がそれぞれの事業に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇のための措置を講じます。

### ポイントⅠ

#### 労働時間法制の見直し

働きすぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

### ポイントⅡ

#### 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながるから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がなされやすい」など、強い中小企業・小規模事業者だからこそ「強みもあります」

「魅力ある職場づくり」↓「人材の確保」↓「業績の向上」↓「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場を作りましょう。

※ 厚生労働省 リーフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」より

働き方改革関連法により  
平成31年4月に施行される内容

#### ◎ 時間外労働の上限規制を導入

＊時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則として設定。

#### ◎ 当法人では…

36協定締結時に、時間外労働の上限以内で設定し届け出ます。

#### ◎ 年次有給休暇の確実な取得が必要

＊10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える。

#### ◎ 当法人では…

10日以上有給休暇付与対象職員に、5日以上取得させます。

「ワーク・ライフ・バランス」を  
実現できるように全職員で考え  
実行しましょう！

#### 無期転換制度に関する 個別説明を実施

当法人は、無期転換制度の導入に伴い、有期労働契約が5年を超えて更新されている方などに、無期転換制度の内容及び申込み権が発生している旨の説明を、8月10月初旬にかけ施設を訪問して個別に行いました。

無期転換申込みは、各個人が所定用紙により行うことになっております。申込みが発生している方で、申込みの意思がある方は、12月頃に実施される施設長との面談時に提出頂きますようお願いいたします。

なお、申込書は規程集綴り

「臨時職員就業規則」

「パートタイム就業規則」

に綴っていますので、複写してご使用ください。



### ● 年次有給休暇の取得 ●

なぜ休暇の取得が必要なのでしょうか？

年次有給休暇の取得は職員の健康と生活に役立つだけでなく、職員の心身の疲労の回復や気のアップにつながるなど法人にとっても大きなメリットがあります。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、職員の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応したもののへ改善していくことが重要です。今後は、年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合う機会を各施設で設けていきたいと思います。

### 職員にも法人にもメリット

計画的な年次有給休暇の取得により…

- 仕事のやる気UP↑
- 法人のイメージUP↑
- 優秀な人材の確保

＊ 私生活の充実！



年次有給休暇をしっかりと取得できないと…

- 職員のストレス増加↑
- 職場の雰囲気悪化↓

＊ 心身に疲労感…  
＊ 集中力低下



### なぜ、第三者評価を受審する必要があるのでしょうか？

社会福祉法第78条第1項では、「社会福祉事業の経営者は、自らその提供するサービスの質の評価その他の措置を講ずることにより、利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならないこと」となっています。その手段として、「第三者評価を受審するのです。」

#### ◎ 第三者評価を受審すると…

利用者の方々に良質なサービスを提供し、福祉サービス事業の質を向上させるための有効な手段で、次のような効果が期待できるのです。

- ① 利用者に適切な情報を提供することができ、サービスの質の向上に積極的に取り組んでいることをアピールできます。
- ② 第三者評価のプロセス(自己評価・訪問調査等)を通して、職員が日々の業務への課題を発見し、組織全体の質の向上ができます。
- ③ 法人の事業が提供するサービスの内容について客観的・専門的な評価を受けることで、現状を把握し、課題を明らかにできます。

★ 12月に中央保育園、1月に波島保育園が受審！

※ 今年度、法人として各保育園の利用者アンケートを実施します。実施期間は、平成31年1月を予定しています。

なお、アンケート結果については、各保育園のHP及び法人のHPに3月中旬に掲載予定です。

### 生活習慣予防検診結果の特定保健指導のすすめ

【特定保健指導って？】  
初回面談で生活習慣を振り返り、ライフスタイルに合った具体策や目標を一緒に考え設定します。3か月以上継続して取組む生活習慣の改善を保健師等が支援します。



検診結果により対象となられた方は、積極的にうけて頂きますようお願いいたします。

職員は、職場の健康は、職場の明るい雰囲気や快適な職場づくりに欠かせない要素のひとつです。職員がお互いの健康を思い合いつながり働けると良いですね。

### 年末調整とは何？

給与の支払いを受ける人の、毎月の給料や賞与などの支払いの際に源泉徴収した税額と、その年の給与の総額について納めなければならない税額(年税額)とを比べて、その過不足額を清算することです。12月給与時に過不足額を返還・徴収しているため、詳細は給与明細書をご覧ください。



保育所保育指針の改定がなされ、各園の内部研修等で新指針の内容を確認等をされていると思います。各自、再確認してくださいね！

改定の要点をピックアップ

(1) 総則

保育所の役割や保育の目標など保育所保育に関する基本原則を示した上で、養護は保育所保育の基盤であり、保育所保育指針全体にとって重要なものであることから、「養護に関する基本的事項」を総則において記載することをとした。また、「保育の計画及び評価」についても総則で示すとともに、改定前の保育所保育指針における「保育課程の編成」については、「全体的な計画の作成」とし、幼児連携型認定こども園教育・保育要領及び幼稚園教育要領との構成的な整合性を図った。さらに、「幼児教育を行う施設として共有すべき事項」として、「育みたい資質・能力及び」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を新たに示した。



(2) 保育の内容

保育所における教育については、幼児連携型認定こども園及び幼稚園と構成の共通化を図り、「健康・人間関係・環境・言葉・表現」の各領域における「ねらい」「内容」「内容の取扱い」を記載した。その際、保育所においては発達による変化が著しい乳幼児期の子どもの長期にわたって在籍することを踏まえ、乳児・1歳以上3歳未満児・3歳以上児に分けて示した。また、改定前の保育所保育指針第2章における「子どもの発達」に関する内容を、「基本的事項」に示すとともに、各時期のねらい及び内容等と併せて記載することとした。乳児保育については、この時期の発達特性を踏まえ、生活や遊びが充実することを通して、子どもたちの身体的・社会的・精神的発達の基盤を培うという基本的な考え方の下、乳児を主体に、「健やかに伸び伸びと育つ」、「身近な人と気持ちを通じ合う」、「身近なものに関わり感性が育つ」という三つの視点から、保育の内容を記載した。さらに、年齢別に記載するのみでは十分でない項目については、別途留意すべき事項として示した。

(3) 健康及び安全

子どもの育ちをめぐる環境の変化や様々な研究、調査等による知見を踏まえ、アレルギー疾患を有する子どもの保育及び重大事故の発生しやすい保育の場を具体的に提示しての事故防止の取組について、新たに記載した。また、感染症対策や食育の推進に関する項目について、記載内容の充実を図った。さらに、子どもや災害発生時の対応体制及び避難への備え、地域の関係機関等との連携など、保育所における災害への備えに関する節を新たに設けた。



(4) 子育て支援

改定前の保育所保育指針と同様に、子育て家庭に対する支援について基本的事項を示した上で、保育所を利用して保護者に対する子育て支援と、地域の保護者等に対する子育て支援について述べる構成となっている。基本的事項については、改定前の保育所保育指針の考え方や留意事項を踏襲しつつ、記載内容を整理するとともに、「保護者が子ども成長に努めたい」という思いを踏まえ、保育所を利用して保護者に対する子育て支援については、保護者の子育てを自ら実践する力の向上に寄与する取組として、加えて特別記載するとともに、外国籍家庭など特別なニーズを有する家庭への個別の支援に関する事項を新たに示した。地域的な保護者等に対する子育て支援についても、改定前の保育所保育指針において示された関係機関等との連携や協働を要保護児童への対応等とともに、保育所事業などにおける日常の保育との関連性を配慮など、保育所がその環境や特性を生かして地域に開かれた子育て支援を行うことをより明示的に記載した。



(5) 職員の資質向上

職員の資質・専門性とその向上について、各々の自己研鑽とともに、保育所が組織として職員のカリキュラス等を見据えた研修機会の確保や研修の充実を図ること重視し、施設長の責務や体系的計画的研修の実施体制の構築、保育士等の役割分担や職員の勤務体制の工夫等、取組の内容や方法を具体的に示した。

「ノー残業デー」を知っていますか？

当法人は行動指針により、毎月第2水曜日を「ノー残業デー」に設定しています。職員会で毎月実施日の確認をし、行事予定表に表示するなど職員や利用者へ周知して、残業をしない日にしましょう！

法人の望ましい職員像

- ① 宮崎福祉社会の一員としての自覚をもって行動できる人
- ② 笑顔で、明るく、前向きな人
- ③ よりよい人間関係が築ける人
- ④ モラルを持って行動できる人
- ⑤ 責任感のある人
- ⑥ 専門職としてスキルアップを目指す人
- ⑦ 一人ひとりを大切に思い、人権を尊重する人
- ⑧ 安心感を与えられ、信頼される人

法人の理念「キラキラかがやくひとみ」を全職員で共有し、望ましい職員像を心に置いて行動しましょう！



行事等のお知らせ

【すみよし感謝祭】

日時 平成30年12月1日(土) 10:00～12:00  
場所 すみよし駐車場  
内容 ステージ(太鼓演奏・みやぎ犬とふれあい) 模擬店(豚汁振る舞い・野菜販売等)

＊地域の方々へ感謝！

【ミニクレーション】

日時 平成31年2月17日(日) 9:00～12:00  
場所 住吉中学校 体育館  
内容 アジャタ・交流ゲーム等

＊各施設、身体を動かして楽しませよう！

【自己評価】

実施時期 平成30年12月実施  
内容 各職種別の評価表により自己評価を行い施設長へ提出

＊自己評価を行いキャリアアップしよう



キラキラかがやくひとみ 宮崎福祉社会のなかま

平成30年11月1日現在利用者数

保育所全体 (利用定員数)	775名
利用児童数	887名
短時間利用児童数	53名
標準時間利用児童数	834名
児童養護施設(定数)	30名
措置児童数	28名
救護施設(定数)	82名
入所者数(私的含む)	83名

平成30年11月1日現在職員数

職員数	
フルタイム	241名
パートタイム	63名
合計	304名
職員数	
男性	39名
女性	265名
合計	304名

編集後記  
今年も残りわずか1月となりました。毎年、1年過ぎるのがとても早く感じているように感じます。来年は、四季折々の景色を感じながら散歩したり、心と身体に潤いのある一年にしたいものです。皆さんにとっても良い一年となりますように！