

1 申請事業所について（令和8年7月15日現在）

(1) 事業所名 社会福祉法人SHIP

(2) 代表者 理事長 臼井 大悟

(3) 所在地 あきる野市秋川一丁目12番地1エスポワールⅢ番館1-B（本部）

(4) 職員 全16事業所 328人

※ うち市内7事業所 95人

全16事業所中市内7事業所（いまここ、笑、子笑、ウォーク、笑スリー、グループホーム友、希望の家）を認定予定、市内各事業所の所在地及び業務内容は別紙「あきる野市内事業所一覧」参照

(5) 業務内容 障害福祉サービス事業、特定相談支援事業、障害児相談支援事業、障害児通所支援事業、移動支援事業

※ 従業員内訳（市内7事業所）

区分	男性	女性
正規職員	31	16
パート職員	17	31
小計	48	47
合計	95	

<参考>従業員内訳（全16事業所）

区分	男性	女性
正規職員	91	50
パート職員	79	108
小計	170	158
合計	328	

2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組（認定対象事業）

	事業名	取組のポイント	実績確認資料等
1	ふとした疑問や不安に対して職員が迷わず仕事に専念できる職場環境の整備（ヘルプフィールコンセンスの導入、研修用動画の作成）	・匿名で悩みごと（休暇の取得、福利厚生、制度の概要等に関すること）を電子の掲示板に書き込むことができ、その悩みごとに対するコンプライアンス担当等の回答を全職員が共有・確認することができるコンテンツ（ヘルプフィールコンセンス）を導入している。 過去の質問及びその回答を確認することができるため、自分自身の悩みごとと類似の質問を、参考にすることもできる。 ・感染症BCPや苦情対応規程等、業務上必要な規程等を職員に浸透させるため、独自で研修用動画を作成し、月に1度、全職員にメールで周知を行っている。	添付1 ヘルプフィールコンセンスの画面イメージ
2	退職者復帰制度の導入	・定年退職した職員や育児や介護等の理由で離職した職員を対象に、退職後から再雇用までの期間が短ければ、有給付与や等級棒を引き継いで復帰することができる。退職前は非正規職員であった場合でも、勤続年数や本人の意思等を考慮の上、復帰後は正職員として雇用する場合もある。（退職時に制度について説明を行っている。） ＊ 個別の事情によるので明確なルールは定めていない。 ⇒ 2024～2025年度の制度利用実績 7人	添付2 就業規則 P.15 （定年退職した職員の再雇用について）

3	資格取得補助制度（しかさぼ）の導入	・社会福祉士、精神保健福祉士等の資格を取得する際にかかる費用（専門学校の入学費や授業料、書籍購入費用、受験料等）を補助する制度 ＊ 一人最大 25 万円補助（普通自動車免許取得の場合は最大 30 万円補助） ⇒ 2025 年度の補助実績 10 人 ⇒ 2024 年度の補助実績 6 人	添付 3 2024～2026 年度しかさぼ実績 添付 4 しかさぼ内規
4	育児・介護休業規程の整備	・育児短時間勤務 3 歳未満の子どもを育てる職員を対象に、育児短時間勤務制度により、子育てと仕事の両立の支援を行う。（午前 9 時から午後 6 時までの 6 時間、6 時間半、7 時間、7 時間半の中から、勤務時間を選ぶことができる。） ・育児時間 1 歳未満の子どもを育てる女性職員を対象に、育児短時間勤務制度に加え、1 日 2 回、育児時間（各 30 分）を付与し、更なる支援を行う。 ・出生時育児休業（パパ育休制度） 生後 8 週間以内の子どもを育てる男性職員を対象に、最大 28 日の育児休業（分割可）を取得することができる。分割して取得する場合は、休業前にあらかじめ出勤日を決めて勤務する。	添付 2 就業規則 P. 12～13 添付 5 育児・介護休業規程 添付 6 育児短時間勤務申出書・短時間勤務取扱通知書
5	10 年表彰制度の導入	・勤続 10 年の従業員を表彰し、賞状とお祝いを贈呈 ⇒ 2025 年度の表彰実績 3 人 ⇒ 2024 年度の表彰実績 3 人	添付 2 就業規則 P. 22 添付 7 2024・2025 年度表彰実績集計表
6	有給休暇の取得促進	・年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入 ⇒ 年次有給休暇の取得率 正職員 法人全体 64.35% 非正規 法人全体 81.41%	添付 8 有給休暇の取得率一覧
7	夏季・冬季休暇の取得促進	・夏季休暇 6 月～8 月中に 3 日間 ⇒ 夏季休暇の取得率 90.5% ・冬期休暇 12 月～2 月に 3 日間 ⇒ 冬期休暇の取得率 99.2%（通所事業 100%） ＊ 通所事業（笑、子笑、笑スリー）は年末年始の計画年休	添付 9 2025 年度夏季休暇取得状況 ※ 事務局確認のみ配付なし 添付 10 2025 年度冬季休暇取得状況 ※ 事務局確認のみ配付なし

3 各取組によりもたらされた効果

- ・2024 年度法人内調査では働きやすさ 78.4%、職員満足度 75.5%(2025 年度法人内調査は現在調査中)
- ・退職者復帰制度を導入することで、経験や知識を持つ人材の確保及び定着につながっている。
- ・資格取得補助制度（しかさぽ）を導入することで、職員の資格取得や専門性の向上につながっている。
- ・育児・介護休業規程や短時間勤務制度を整備することで、職員の仕事と家庭の両立につながっている。
- ・10 年表彰制度や各種休暇制度を整備することで、職員のモチベーション向上や働き続けやすい職場づくりにつながっている。
 - ・管理職が積極的に有給休暇を取得するなど、有給休暇を取得しやすい環境を整備することで、働きやすい職場づくりにつながっている。

【職員の声】

・子育てと仕事の両立について

子どもの学校行事や急な体調不良などで休暇が必要になった際も、安心して休める人員体制が整っています。日頃から業務の引き継ぎを行っているため、急なお休みにも柔軟に対応でき、仕事と子育てを両立しやすい環境です。

・働きやすい勤務環境について

事業所は定時で業務を終えられるため、残業がほとんどなく、年間休日も多いです。仕事とプライベートのメリハリをつけて働くことができます。帰宅途中に買い物を済ませ、ゆとりを持って夕食の準備ができるなど、家庭との両立につながっています。

・キャリアアップについて

異業種からの転職、社内の資格取得制度を活用して国家資格を取得しました。職場で経験を積みながら女性でも役職に就き、キャリアアップを目指せる環境が整っています。定年が70歳ということもあり、ライフステージに応じたキャリア形成ができること、長く働ける安心感で仕事も家庭も充実しています。