



ユースエール認定通知書交付式を開催しました!



平成30年2月15日、長崎労働局では、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、社会福祉法人清心会、医療法人協治会に対する認定通知書交付式を開催しました。



左から、医療法人協治会 森下傳太郎様、長崎労働局長 小玉剛、社会福祉法人清心会 寺澤大祐様



(社会福祉法人 清心会様)



(医療法人 協治会様)

小玉 長崎労働局長からの挨拶

本日は、これから、「社会福祉法人清心会」様、「社会福祉法人協治会」様に対するユースエール認定通知書交付式を行います。清心会の寺澤理事、協治会の森下常務理事におかれては、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

また、今回、清心会におかれては県内で2社目、協治会におかれては3社目のユースエール認定企業であります。福祉関係、医療関係ではそれぞれ初の認定となります。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

ユースエールは、若者の採用や育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度であります。

認定された企業にとっては、働きやすい職場であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、若く優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがあるわけですが、行政としても、責任をもって若者に就職をお勧めできる企業を認定するというものであり、他の企業には、認定された企業を是非とも見習っていただきたいと考えております。

しかし、それだけに、その認定基準については、かなり高い水準で設定しております。

両法人とも、医療・福祉関係という、人材の確保に非常にご苦労をなさっている業界の中で、今回ユースエール認定を受けられたのは、若者が働きやすい職場づくりのために日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、今後ともより一層、若者を大切にする社風を作り続けていただきたいと考えます。

現在、人口減少への対応は全国的な課題であります。長崎県では、人口の自然減だけでなく、若者を中心に人口が県外に流出するという社会減が大きな問題であり、若者の県内就職と定着の促進が、非常に重要であります。

この課題の解決のためには、若者に対する働きかけも重要であります。若者が職場に定着して県内で安心して働くためには、県内の企業が、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠であります。

しかし、長崎県においては、労働時間を中心に雇用管理の面でまだまだ課題が多い状況にあります。



(長崎労働局長 小玉剛)

長崎労働局としては、今後、この認定制度の周知にさらに努め、基準を満たす企業の認定を計画的に増やしていくとともに、今回の認定自体も広くPRし、県内の中小企業において、特に医療福祉関係においても両法人のような優良な企業が県内にあることを知っていただくことなどにより、若者の県内企業への就職と定着を一層促進していく考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。

本日はどうぞよろしく申し上げます。

清心会寺澤様からの挨拶

本日はこのような光栄な場を設けていただきまして、誠にありがとうございます。

私達の法人では「職員の笑顔が利用者様の笑顔につながる」という方針のもと、職員の労働環境を整備しております。

今回頂きましたユースエールの認定を機に、さらなる労働環境の改善等充実を図れるよう努めてまいります。

本日はありがとうございます。



(社会福祉法人清心会 寺澤理事)

協治会森下様からの挨拶

本日はこのように認定いただきまして、ありがとうございます。また、このような式を設けていただきまして大変ありがとうございます。

先ほどもありました通り、長崎は地の果てにありまして、やはり若者は東京や都会を目指して一度は出ていこうとしています。そういう中で若者の長崎での確保は非常に難しい状況にあり、私たちも苦労しているところでございます。その中で努力したことがこのような形で認定を受けまして、同じような方向を向いてやってきたことを認めていただいたんだと嬉しく思います。

今後とも就労環境の整備を進めながら、長崎での職場の確保に貢献させていただけたらと思います。引き続きよろしく申し上げます。ありがとうございました。



(医療法人 森下常務理事)

認定通知書交付式終了後の懇談の様子

内容については以下のとおりです。

【小玉局長】

○ユースエール制度をどこでお知りになりましたか。

【清心会寺澤代表】

○去年の合同就職面談会の際にアンケート用紙があり、そこに有給休暇取得率等記入させていただきました。その後ハローワークの方からユースエールのお話がありましたので、事務長と一緒に調べてみたら「取れそうだ」ということで資料を提出させていただきました。



【小玉局長】

○今回の認定についてどのように感じておられますか、また、どのように、PR、活用したいと考えていらっしゃいますか。

【協治会森下代表】

○私どもも認定を受けようとして整備をしたわけではございませんで、必要に迫られて職場環境の整備に取り組んでまいりました。医療法人としては初めてということで非常に光栄に思っております。これをPRさせていただいて人材確保に努めていきたいと思っております。さらに環境が整うように私たちも努力をしてまいりたいと思っております。

【清心会寺澤代表】

○率直な感想として、大変ありがたく光栄に感じました。職場環境というものは法人として準備していくものですが、例えば「休む」という時にシフト制なので他の職員の理解がないとなかなか休みや育休・産休も取りにくいと思うんですけれども、その点各職員が理解して結婚出産というところも対応してくださっているので、今回の有休取得率というところにつながったのかなと思います。法人としても先ほどくみんの話も出ましたけれども、男性の育児休暇も増えていくと思うのでさらに環境を整えていきたいと思っております。ユースエール認定制度取得をもっと周知して、良い環境が整っているということをしっかりPRしていきたいと思っております。

【小玉局長】

○有給休暇の取得に取り組むうえで苦勞されたところは。

【協治会森下代表】

○苦勞というよりも、雰囲気大切だと思います。それと、休んでも手立てをきちんと

してもらえるとこのことを職員の方が理解して、全体として有給休暇を取りやすい環境を作っていくということではないかなと思います。当然必要な人数を確保しなければいけませんし、それ以上に+αの面や職場内の効率化を図りながら、取りやすい環境が必要だと思っています。それを作ってきましたし、それを理解して利用していただいたんじゃないかなと思います。

【小玉局長】

○女性が多い職場だと思いますが、育児休業の取得に際して、社内で工夫されたところは。

【協治会森下代表】

○どういうふうの手立てをしていくかだろうと思います。実際正規ですべてをまかなえればいいんですけども、従来正規でやっていたところを集約化して、例えば清掃なども業務の中に入ってきますが、それを外注や嘱託さんを入れて効率化を図ったりしています。決められた中で取得しやすい環境を作っています。また病棟がいくつかありますので病棟間の異動もフレキシブルに行い、病棟間の平等も図りながら行っております。

【小玉局長】

○雇用管理の取組みについて、従業員の方の反応はいかがですか。

【清心会寺澤代表】

○反応という一概に言えないところもありますが、私どもの法人では有休休暇を1時間単位で取得できるようにしています。親の介護だったり子育てだったりお子様の発熱とかで半日有休をとらないで大事に使えるように、時間で有休を使えるようにしています。それに対して周りの職員がサポートできるような、理解を徹底できているということで、良い反応を頂いていると思います。これからは男性の取得についても進めていきたいと思っているので、しっかり休みが取れる、言いやすい環境を今後も整備していきたいと思っています。

【小玉局長】

○労働局に対しての要望等はございますか。

【協治会森下代表】

○私たちもこの機会を認定式という形で頂きましたので、是非制度のPRをしていただいて、私たちも活用させていただきたいと思います。日頃からハローワークを通じて求人活動を行ってまして、いろいろアドバイスもいただいておりますので、引き続き良好な関係で情報の提供をしていただければ、労働環境を整えながら求人に努めていきたいと思っています。

【清心会寺澤代表】

○若者が都会に出ていく流れが長崎は強いという認識がありますので、こういう企業が長崎県内にあるということを行政側からも周知していただいて、労働人口が増えるように、

減らないように、一緒に努めていければと思います。

【小玉局長】

○最後に、これから就職する若者、特に学生や生徒に対してのアドバイスをお願いします。

【清心会寺澤代表】

○就職して 40 年近く長く勤めていかなければいけないと思っていますので、給料はもちろん賃金はどんどん上げていって生活を保っていきたいところもあります。そして労働環境というのは長く勤めていく上で非常に大切なところだと思っていますので、その見極めを是非就職前に判断頂けるような、ユースエールの認定があるというところで活用していただければ、長く勤められる目安になるのかなと思います。やはり結婚等ターニングポイントで転職するというのは、非常に大変だと思っていますので、長く勤める会社というところで見極めをしていただければ、非常に嬉しく思います。

【協治会森下代表】

○単に数値だけではなく、職場内の雰囲気、上司との関係や職場の環境を含めて知っていただければ。これまでの数年の定着率もよく、そういう意味では私たちの法人もこういう認定制度でもっと PR できるのではと思います。是非そういうふうに進めていければと思います。

【小玉局長】

○労働局としては今回のユースエール認定を契機として、より広く周知することにより、今後も認定企業を増やし、若者が働きやすい環境づくりに努めていきたいと考えます。本日はありがとうございました。



ユースエールの認定を受けるためには、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。

社会福祉法人清心会では、有給休暇の年平均取得日数 12.2 日、月平均所定外労働時間 2.2 時間、育児休業取得率 100% でした。

医療法人協治会では、有給休暇の年平均取得日数 13.6 日、月平均所定外労働時間 0.41 時間、育児休業取得率 100% でした。