

## 先進起業事例 1 社会福祉法人正和会

椋本 順子さん (総務部長)



### ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

介護の仕事は肉体的・精神的に厳しく、昔は女性職員の平均勤続年数が約3年と、介護の質の維持、新卒者の採用が難しい時期がありました。そのため、経験を積んだ貴重な職員が結婚・出産・介護等の家庭の事情で辞めてほしくないという思いがあり、取組を始めました。人材活用・定着率アップのため様々な取組をしてきましたが、平成18年度からは働きやすい職場環境づくりの推進を中長期事業計画に掲げ、具体的な取組を進めています。

ワーク・ライフ・バランスというと、子育て支援というイメージが強く、職員の中には不公平に感じる者もいましたが、育児世代だけではなく、親の介護、本人の体調不良による長期休業等、誰にでも起こりうる問題として、今までのキャリアを無駄にしないための取組ということを知ってもらえるように努めました。また、制度があっても人員不足では、制度の利用ができないため、職員配置を1.7対1にし、厚くしています。困ったときはお互い様と思える風土づくりを目指しています。

### 育児休業取得の推進、妊娠中・復帰後の女性への配慮

妊娠中の女性が急に休む場合になっても、職員配置を厚くしているので、対応できるような体制になっています。また、妊娠が判明した時点でパート職員を採用し、気兼ねなく早退や休暇が取得できるように環境づくりを行っています。採用したパート職員は、職員の復帰後も継続して雇用していますし、希望すれば正職員への登用も可能です。育児休業の取得者は平成13年の1名から始まり、現在まで34名が取得、取得率・復帰率ともに100%となっています。育児休業期間中は1ヶ月に一度、職場に来てもらい、また復帰2ヶ月前には復帰後の業務について面接相談をしています。復帰後は子どもを保育所に預けるケースが多く、子どもの体調不良で、復帰早々休むケースもありますが、現場には復帰後1ヶ月くらいは子どもの体調に合わせて遅刻・早退・欠勤はしょうがないと思って欲しいと現場に伝え、「あせらず、あせらず」という姿勢を持たせています。職員は短時間勤務、深夜業務の免除、所定外労働の免除等の制度を利用し、職員同士がコミュニケーションを取り、自分にあった働き方をしてもらっています。今では、妊娠だけでなく子育てについても相談できるような風土になっています。

### 働きやすい職場づくりのためのアンケートの実施

平成18年度から働きやすい職場環境づくりのためアンケートを実施しています。アンケート結果はすべて公開するほか、自由記載欄には苦情や要望が書いていますが、回答はメールや掲示板により職員に周知しています。要望はできることから始め、この要望から事業所内託児所を設置しました。

ワーク・ライフ・バランスの取組により、離職率が減少し、介護の質の向上を図ることができるようになりました。働き方には様々な選択肢があり、退職は最終の選択肢で、頑張ってきた職員本人のキャリアにとってマイナスです。もし退職になってもいつか、復職してほしいと考えています。私たちの目標は地元での就職したい企業になること、働き続けられる企業になることです。

企業データ URL: <http://www.seiwakai-gojo.or.jp/>

業種: 社会福祉事業 設立: 平成5年

所在地: 五條市大沢町5-25

従業員数: 390名