

社会福祉法人千葉県福祉援護会

DATA 代表者：理事長 木村 尚子
 所在地：船橋市藤原8-17-2 TEL047-429-6871（代表）
 設立年：1946年3月
 従業員数：602名 平均年齢：44.1歳 平均勤続年数 8.7年 男性177名 女性425名
 事業内容：・第1種社会福祉事業 ・第2種社会福祉事業 ・公益事業
 URL：https://engokai.or.jp

取得認定等（詳細は14ページ）

- くるみん認定 ●社員いきいき！元気な会社宣言



大事な人材に長く働いてもらうための施策を今後も考えていきたいです。

施設長 高山 晋さん



CORPORATE PR

私たちは、お客様に寄り添うことを大切に、ご利用者、ご入居者のために心こもった質の高いサービスを提供しています。そのため、ともに働く職員ひとりひとりを尊重し、やりがいに溢れ、法人と共に成長できる環境づくりに努めています。そして、職員ひとりひとりが技術研鑽を実践し、より質の高いサービスを提供し続けることを課題に日々取り組んでいます。

職員の「リフレッシュ」が、ご入居者・ご利用者への質の高いサービスにつながった

背景

働きやすい職場ってなんだろう？

当法人は、1986年から障害者支援事業や介護事業等を中心に福祉施設の運営を行っています。介護業界は女性の多い職場ということもあり、結婚や出産を機に退職して家庭に入るケースが多くありました。結婚や出産前と同じように早番・遅番・夜勤といった不規則なシフトへの対応ができず、同僚や利用者に迷惑をかけてしまうかもしれないと考え、職場へ復帰しづらい雰囲気があったようです。「入居者・利用者を支援する立場」として使命感の強い職員が多いと感じています。そういった意識の高い職員達を辞めさせずに長く働いてもらうために、当法人の経営理念にも則った形で、「働きやすい職場をつくろう」という意識が年々醸成されてきました。

さらに、新たな人材採用の面でも、求職者が企業を選ぶポイントである福利厚生を充実させることが必要と考えたことも、取り組みが進んだ理由の1つであったと思います。

取り組み

“お互い様”で連続休暇の積極的取得

次世代育成支援対策推進法の施行の平成15年頃から、施設長を中心に職員の「意識改革」に取り組んできました。「魅力ある職場づくり委員会」を設置し、各部署の意見を取り入れながら環境改善に取り組んだことや、休業予定の職員に代わる者の採用にも積極的に取り組み、現場の負担軽減に努めてきました。

連続3日の有給休暇と公休2日を合わせた5日連続の「リフレッシュ休暇」を制度化していましたが、現在は、有給休暇5日と公休2日を合わせた最大7日間の連続休暇を可能としています。加えて休暇取得により業務に支障をきたさないよう、年度初めに申請をしてもらい計画的な有給休暇取得に取り組んでいます。

またハード面の整備として、利用者に関する記録管理システムを導入することで、これまでの手書きの記録をデジタル化し効率化することや、端末による情報の確認で担当間での引き継ぎをスムーズにし、また休暇明けの情報確認も行いやすくしました。

工夫

職員の意識改革

リフレッシュ休暇を制度化した当時は、取得状況にばらつきがありました。「利用者の状況がわからなくなる」等、休みをとることに消極的な意見もよく聞かれました。そんな中、実際に休みをとった人の話を法人機関誌に載せたり、職員の間で休暇中の話をしたりすることで、「お互いに休暇を取ろう、しっかり休んでいい仕事をしよう」、「誰かがお休みの時にはフォローし合おう」という雰囲気が醸成されてきて、時間はかかりましたが少しずつ取得率が上がっていききました。

また管理職の意識を変えることも課題の一つでした。自身が業務多忙で休みを取らず、また部下に休みを取らせることに消極的になってしまう状況がありましたので、管理職それぞれに「休暇をとることの重要性」について話をすることは、数年にわたってやってきました。

他にも、各事業所で「ノー残業デー」を設け朝礼内で呼びかける等、残業削減にも努めています。

成果

質の高いサービスにつながった

2018年度実績で育児休暇は10人が取得し、育児短時間勤務は4人が利用しました。以前に比べると育児休暇からの復帰も増えてきて、女性が結婚・出産等を理由に仕事を辞めることなく働き続けられる環境が整ってきたと感じています。仕事と育児の両立を支援するために事業所内保育所を整備し、育児中の方が安心して業務に専念してもらえる環境づくりもしています。

また、今では正規職員のリフレッシュ休暇取得率がほぼ100%になりました。特に現場の職員は心身ともに負担の大きい業務に従事していますので、しっかりと休息を取り、リフレッシュしてもらうようにしています。これらの結果として、質の高いサービスを利用者へ提供できるようになったと感じています。さらに、職員が辞めずに長く働き続けられることで、同じ担当者が継続して利用者へのサービスを提供できるようになり、利用者やご家族への安心感にもつながっていると思います。

未来へ

さらなる女性活躍と福利厚生の充実

今後は、男女ともに育児休暇取得率を向上させることや、残業時間の削減、有給休暇の平均取得日数を年11日以上とすることなどを目標にしています。新たな制度としては、職員自身、配偶者、子どもの誕生日における休暇制度の導入・運用を行うとともに、がん等の疾患の療養と仕事の両立が可能な制度の運用と体制の見直しを進め、働きたい人が働き続けられる環境を整えていきたいと考えています。

そしてやはり女性の多い職場ですから、女性が管理職として活躍できる環境の整備を行っていききたいと思います。具体的には、課長級以上の管理職に占める女性の割合を40%以上にすることが目標です。

今後も職員一人一人の気持ちを大切に“現状よりも一歩先に行く”環境整備を進め、大切な人材が長く働ける職場にすることで、利用者へのより良いサービスにつなげていき、また地域との調和と連携を大切にしたい法人でありたいと思います。



中澤 信人さん (副施設長)



職場環境の整備を続けていったら、職員が知人の求職者を紹介してくれるようになりました。定着率が非常に高く大変な難しいです。

市担当者から取材の感想

職員の方々の熱心な働きぶりやホスピタリティが感じられる施設です。職員を大切な人材として尊重するとともに、働きやすい職場にするための制度の整備や職場の雰囲気づくりに熱心に取り組まれています。