

常に改善を意識した 職員が働きやすい制度作り 社会福祉法人大蔵福祉会

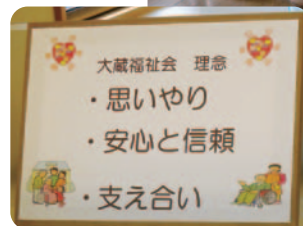


この人に
聞きました

荘長
加藤 重也さん



▲産休明けの職員も活躍



◀休憩所に掲示される理念

専門家の意見を積極的に 取り入れた人事考課制度

社会福祉法人大蔵福祉会では、地元が高齢者が多いということで指定通所介護事業所サービスセンターの利用度も高く、介護予防や健康チェック、機能訓練、入浴、休養等、自立した生活を営めることができるように支援をしている。指定訪問介護事業所も併設し、ホームヘルパーがご家庭を訪問し、介護サービス計画に沿ってサービスを提供し、訪問介護では身体介護（入浴、清掃、排泄、食事等の介護）、生活介護（調理、洗濯、掃除等日常生活上の支援）、相談・助言（生活、身上、介護に関する相談、助言）、介護予防訪問介護では、生活全般にわたる支援（入浴、排泄、食事等）、機能訓練、口腔機能向上訓練等の助言、栄養改善相談及び助言を行っている。

地元の大蔵村では、大蔵福祉会の施設開設が決まると、これまで少なかった雇用の場ができたとして大歓迎されたという。開設を機に、ホームヘルパーやケアワーカー、ケアマネージャー、社会福祉士といった資格取得を目指す女性が増え、地域の

活性化にも大きく寄与した。同施設で働く職員からは「実家から通えるのでとてもうれしい。」「冬場の通勤が大変な最上地域なので、ここで働けるのはありがたい。」「自分の婆ちゃん、爺ちゃんの面倒を見ているような気持ちになります。」などの声が上がっている。

施設開設当初から、地元採用を徹底し、地域に密着した施設運営に努めている。人事考課制度については、より良いものにしたいという思いから、平成20年には顧問の社会保険労務士からの指導を受け、平成22年には県ワーク・ライフ・バランスサポートチーム派遣を受けるなど積極的に制度の改善に取り組み、社員の仕事と家庭の両立に配慮した制度を実施している。

育児・介護休業規則を設け 安心して仕事と家庭を両立

女性管理職として、業務主任(総括担当)1名を筆頭に11名の女性が活躍中である。常に、仕事の主体を担っているのは女性職員である。そこで、育児・介護休業規則を設け、安心して仕事と家庭を両立できる

ように支援を行っている。代替要員の確保もその一環である。

もちろん、女性職員に限らず、全職員に向け、制度利用を奨励している。育児、介護といった職員の様々なライフステージを支援する同施設の施策により、男女ともに働きやすい職場が実現しており、施設内では笑いが絶えない。

セクシュアルハラスメントについては、対応マニュアルの整備と、相談窓口として男女2名の担当者を設置、迅速に対応できる体制をとっている。

地域の職場体験実習を 積極的に受け入れ

地域の中学校や高等学校からの要請に応じて、生徒の職場体験実習を受け入れている。高等養護学校生徒のインターンシップも実施している。地域の子供達に介護の仕事を知ってもらう機会になると共に、地域の未来を担う子ども達と高齢者が触れ合う場にもなっている。このインターンシップを経験した者(女性)が現在、1名勤務している。

(平成23年取材)



社会福祉法人大蔵福祉会

住 所:最上郡大蔵村大字清水3137番地の60
代表者:理事長 田部井 繁俊
業 種:福祉介護
従業員:72名(女性55名、男性17名)
<http://www.suimeisou.net>

企業より一言

「思いやり」…温かい思いやりの気持ちを常に持ち居心地のいい生活空間を提供します。「安心と信頼」…家庭的な空間と安心できる介護サービスを提供し利用者との信頼関係を大切にします。「支え合い」…施設・地域・家庭が互いに支え合ってよりよい生活ができるよう支援します。



女性活躍

家庭両立

男女職場

子育て支援

地域、職員、その家族、みんなが笑顔になる施設を目指して 特定医療法人敬愛会



この人に聞きました

グループ本部長
森谷 仁さん



▲働きながら看護師を目指す職員もいる



▲地元の小学生たちとも積極的に交流

職員が生き生きと働いてこそ、提供できる充実したサービス

介護老人保健施設「ナーシングホームさくらんぼ」、認知症高齢者グループホーム「グループホームさくらんぼ」は、尾花沢病院（平成3年開設）を軸として県内に6施設を展開する「特定医療法人 敬愛会」、「社会福祉法人 慈敬会」の中の施設として、それぞれ平成14年と平成16年にスタートした。

尾花沢病院の開業当初から、働きやすい職場環境の実現をグループの基本理念としており、職員に対してもその考え方は周知徹底されている。「職員が生き生きと働いてこそ、お客様に喜んでいただけるサービスが提供できる。地域の皆さん、職員、その家族、みんなが笑顔とやすらぎを感じられるような施設でありたい。」とグループ本部長の森谷さんは話す。

育児休業は取得するのが当たり前！男性社員の取得も実現

働きやすい職場環境の実現のための施策として、尾花沢病院では開業当初から週の労働時間を37.5時間と設定している。365日24時間稼働する施設だけに、常勤職員の勤務時間はシフト制で変則的な時間になりがちだが、冬期間は、子どもの通園等がスムーズに行えるように、子育て中の職員の出退社の時間を配慮するなど、職員と施設、双方の事情を汲み取ったフレキシブルな勤務体制を実践するよう努めている。

子どもが体調を崩した際の、看護休暇制度は有給としており、さらに平成26年からは時間単位での取得を可能とするなど、法律で定められた以上に、仕事と家庭の両立のための支援を制度化している。

また、女性職員には、午前、午後30分ずつ、育児授乳時間休を設けるなど、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを行っており、その結果、育児休業は取得するのが当たり前（取得率は100%）の雰囲気が生まれた。さらに男性

職員で育児休業を取得した者も1名いる。もちろん、育児休業だけではなく、介護休業の取得も推進しており、既に12名の取得実績がある。

職員の資格取得を奨励する手厚い支援制度

職員の向上心を摘むようなことをしてはならないという方針のもと、資格取得を積極的に奨励しており、研修会等の参加費用は全て事業主が負担している。

そのほかにも、看護師資格取得のための奨学金等支給制度、准看護師が正看護師資格を取得する際の通信教育における授業料の全額負担、介護職員が看護学校に入学する場合の奨学金の支給など、手厚い支援制度が用意されており、積極的に資格を取得しようという職員の自己研鑽意識も高い。

看護師資格についても、現在、学校に通っている職員がいる。奨学金に関しても、その金額に応じた期間勤務すれば、返還の必要がなくなるという充実の体制がある。

（平成24年取材）



特定医療法人 敬愛会

住 所:尾花沢市朧気695-3
代表者:理事長 渋谷 磯夫
業 種:福祉介護
従業員:103名(女性70名、男性33名)
<http://www.matsubun.co.jp>

企業より一言

敬愛「愛しみのところでサービスに努めます」、共感「利用者の立場に立ち、ここに寄り添うサービスに努めます」、感謝「全てのことに感謝のこころを持ち続けます」、傾聴「利用者、家族、地域の声に耳を傾け、サービス向上に努めます」、信頼「地域に根ざし喜ばれる施設を目指します」



女性
活躍

家庭
両立

男女
職場

子育て
支援

職員みんなが思いを一つに 生き活きと働く職場

株式会社ユニバーサル山形



この人に
聞きました

代表取締役
土屋 和彦さん



▲山形市内にある事務所



◀地元住民のアイデアも生かされた施設看板

「人ありき」の姿勢で出産を 理由とした離職ゼロ

ユニバーサル山形は、訪問看護、訪問リハビリの提供とケアプラン作成を軸に、グループホーム運営などを行っている。

この業種の特徴として、まず「女性職員の力がないと成り立たないんです。」と代表の土屋さん。さらには、「利用者様にとっては、どんな人が来て、どんなことをしてくれるのがもっとも大切なところですので、弊社のサービスはまさしく“人ありき”だと認識しています。」と続けた。それだけに、経験を積んだスタッフが定着してくれるかどうかは生命線であり、働きやすい職場環境の整備はもちろん、育児休業からの復帰のしやすさ、子育てを含めた家庭と仕事の両立のしやすさが強く求められる要素になる。

そこで、正職員と非常勤職員の間に、未就学児を養育する職員を対象に短時間勤務正職員の形態を設けた。子育て中の職員の事情に合わせた勤務形態が選択できることから好評である。

第一子の出産では仕事と子育てが両立

できるかという不安も大きいであろうと、まずは非常勤で復職し、様子を見ながら徐々に勤務時間を増やしていくなど、フレキシブルに対応できる体制を整えるなど、不安なく復職してもらうための取り組みがある。また、子どもの看護休暇を有給休暇扱いにするなど、法律で定められた以上に仕事と家庭の両立を支援する制度を設けている。結果、出産を理由に離職する職員はゼロである。

現場で培ってきた経験を 評価し取締役へ女性を登用

取締役統括所長に女性を登用している。現場経験の豊富な女性看護師が、訪問看護事業所の所長を務めている例は、他事業所でも見受けられるが、取締役という経営面にも関わる役職を女性が務めることはレアケースである。現場で培ってきた経験をもとに、女性スタッフには同じ女性という立場からの相談やアドバイスを行っている。

看護師・理学療法士はいうまでもなく、作業療法士、そして言語聴覚士を各事業

所に配置しているのも特徴。個々の利用者様にできる限り専門性の高いサービスを提供する、そのための配置であるわけだが、県内他事業所を見ても、言語聴覚士まで配置している例は少ないという。

男性職員を対象とする 両立支援策も充実

男性職員については、配偶者の出産時、里帰り出産などの実情を踏まえて、連続で休める制度（特別休暇）を構築した。有給休暇の扱いとすることで、経済面でのデメリットはない。もちろん、男性社員の育児休業取得も奨励している。ちなみに、現在、女性職員の育児休業取得率は100%である。

また、男女ともに働きやすい職場の実現に向けて、年次有給休暇等の各種休暇の取得促進を進める委員会を設置した。家族の予定も尊重しながら、生き活きと働いてもらうために有効に機能している。

(平成25年取材)



株式会社ユニバーサル山形

住 所：山形市青田南6-13 西田ビル2F
代表者：代表取締役 土屋 和彦
業 種：介護福祉
従業員：64名（女性46名、男性18名）
<http://www.tbasa.co.jp/>

企業より一言

私達は、専門職として、人として、心身両面でスキルアップを図り、利用者様へ良質なサービス提供ができるよう、また、皆様のご期待に添えるよう日々研鑽を積んで参ります。安定・継続したサービス提供を行う為に、企業としても持続的な成長が図れるよう取り組んで参ります。