

# みんなでチャレンジ!

仕事と育児・家庭を

# 両立しやすい職場づくり



“働きがい”、“活躍できる仕事”が  
企業の未来をつくる

実施しました

## 働き方の見直しに向けた取組

職場全体で仕事と育児・家庭の両立支援に取り組むことで、従業員の“働きがい”に加え、業務効率や生産性もさらに向上します。安心して長く働き、柔軟に活躍できる人材は業績アップの原動力となり企業の未来をつくれます。

### 社会福祉法人水交会【美郷町】

業種:医療・福祉 従業員数:138名 <http://suikokai.or.jp/>



### 女性にも子育てパパにもやさしい職場づくり

(社福)水交会は、地域の障害児・者を対象とした福祉介護事業を手がけています。生活・就労支援、デイサービスやケアホームなどの多様なサービスを通じて、さまざまな障害を持つ人が尊厳をもって地域に根つき、満足できる生活を支援しています。

このサービスを担うのは、現場で働く各分野の職員です。でも人材不足は慢性化して十分な人員が確保できないことが長年の課題となっていました。

こうした状況の解決策として、まずは今いる職員の満足度を上げる取組へと発想を転換。職員が安心してずっと働ける職場づくりを目指し、平成27年から働き方の見直しをすすめています。職員の6割以上が女性であることから、子育てをしながらでも無理なく働ける職場づくりは最優先事項。休暇を取りやすくするため、部署の班単位の綿密な申し送りで業務を引き継ぎ、臨時職員も補充しながら効率よく働けるフォローアップ体制を整えました。

同時に有休や特別休暇、出産・育児に配慮した各種制度も改めて職員全体に周知。産・育休復帰後の時短勤務や夜勤免除、時間単位での看護休暇、男性の育休取得なども積極的に支援しました。介護休暇については、幹部職員が自ら取得して職員の背中を押しています。こうした環境整備で職員の満足度は大幅に向上しました。欠員補充で入った臨時職員が職場の働きやすさを実感して継続就労するケースも増え、職場全体の活気やサービスの質の向上に大きな成果をもたらしました。

## 取組

- ・ 有休、看護休暇、介護休暇の時間単位の取得
- ・ 班ごとのシフト管理で仕事を共有し、時短勤務・休暇をフォロー

### 従業員から

先輩の子育てを見ていて、自分もできるだけ育児に関わりたいと考えていました。子どもの誕生を機に職場の男性職員では初となる育休を申請し、上司の快諾を得ました。取得期間は1カ月。生後間もない子どもの育児は夫婦で24時間態勢でも大変！仕事の方が楽だと感じたかもしれませんが、でも、たくさんの感動もありました。育休の1カ月で子どもを育てる覚悟と責任、おもしろさも実感しました。今はそれが仕事の原動力。父親として、これからも育児や家庭と両立した仕事をしていきたいですね。次は私が若手の背中を押してあげようと思います。



支援員 進藤さん

### 職場から

以前は、自分が休めば周囲に迷惑をかけると感じていた職員も多かったと思います。働き方の見直しは、そうした職員の負担やストレスを軽減して、充実した職場をつくる取組でした。業務内容が変わるわけではありませんが、仕事と育児・家庭のバランスがよくなることで、職員のモチベーションも上がっています。多様な就労形態や休暇制度の周知や積極的な支援で職場が活気づき、福祉サービスの向上にも大きな効果がありました。今後も取組をさらにすすめ、人材確保にも役立てたいですね。



菅尾施設長