

社会福祉法人 つくし会

～働き方改革の取り組みと成果～

社会福祉法人つくし会理事長 熊谷茂



《社会福祉法人 つくし会》

- ・特別養護老人ホーム明生園、明生園短期入所生活介護施設
- ・明生園デイサービスセンター
- ・明生園居宅介護支援事業所
- ・特別養護老人ホーム関生園、関生園短期入所生活介護施設
- ・関生園デイサービスセンター
- ・関生園居宅介護支援事業所
- ・高齢者生活福祉センターみどりの里
- ・特別養護老人ホーム真生園、真生園短期入所生活介護施設
- ・認知症高齢者グループホームゆいとい
- ・デイサービスセンターひまわり
- ・認知症高齢者グループホームほっとスマイル

以上11施設(労働者数225人:男性67人:女性158人)

《なぜ、働き方改革を進めようとしたか①》

- ・父母の協力なく夫婦共働きで子供を育てるとは・・・
- ・介護を要する父母(義父母を含む)をみるとは・・・



- ・子育てと仕事の両立 ・介護と仕事の両立を図る



- ・どちらかが困難になると離職へ
- ・貴重な人材を失うことは、法人にとって大きな損失
- ・離職による現職員の負担感の増大と不満
- ・職員を大切にしなければ利用者を大切にできない

《なぜ、働き方改革を進めようとしたか②》

平成7年3月、福祉先進国といわれるデンマークを訪問。
そこで見たものは、男女平等の教育と男性が育児・家事を
当たり前にしている姿。

- ・民主主義を子供の時から徹底的に教える教育
- ・残業のない社会
- ・男性が1日に家事、育児、ボランティア活動等に使う時間
は、186.1分/日(2022年)……日本は、40.8分
- ・育休は、両親で合計32週間
- ・障害者も可能な限り就労(給与＋早期年金 月37万円)

《つくし会の取り組み内容》

- **子育て支援手当**・・・3歳までの子を養育する職員は、その子1人につき、月額10,000円を支給。(扶養手当とは別に支給。準職員にも支給)
- **子の看護休暇制度**・・・小学校就学前の子に1人につき、年5日間(年休とは別)2人以上は、年10日間まで取得可能。(無給ではなく有給扱い)
- **介護休暇制度**・・・介護を必要とする職員は、家族1人につき年5日間(年休とは別)2人以上は、年10日間まで取得可能。(無給ではなく有給扱い)
- **不妊治療休暇制度**・・・治療を必要とする職員は、年24日迄(年休とは別)取得可能。(無給ではなく公務扱いの有給)

《つくし会の取り組み内容》

- **資格取得支援制度(ケアマネ研修・実務者研修・初任者研修の補助)。高校生在学者には資格取得費用全額補助。**
- **有給休暇の年6日以上取得目標。(法人イントラネットで周知)**
- **毎年、北欧海外視察研修(介護施設・保育施設・障害者施設)を行い、子育てのしやすい北欧スタイルの取り組みの視察を実施。**
- **ノーマル残業の実施。(職員会議等で随時周知)**
- **女性職員の間管理職(所長・主任)への登用。**
- **無借金経営の継続と利益を職員の処遇に還元。**
- **有給休暇取得が遠慮なく取れる職場環境。**

《海外視察研修》



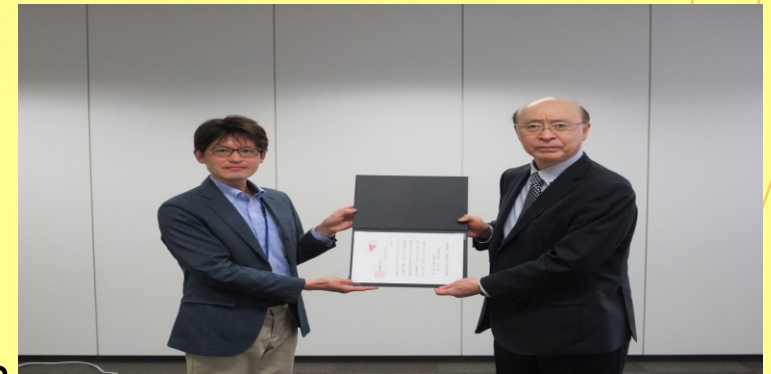


《つくし会の取り組み体制》

- ★有給休暇年6日以上取得促進について、法人内イントラネットで周知する。
- ★職員の出産(配偶者も含め)の際、子育て支援手当について説明し、申請書を提出してもらう。
- ★年次取得の際、取得理由を確認し、看護・介護休暇に該当する場合は、率先して取得してもらう。
- ★職員会議等で、看護・介護休暇制度・男性の育児休暇制度の詳細と取得促進、並びに、ノーマル残業の徹底について周知する。
- ★男性の育児休暇制度、並びに取得について、各職種・各事業所に厚労省発行のパンフレットを配布し、更なる周知徹底を行う。
- ★新卒高校生職場説明会を通し、求人票の説明(正職員初任給額・研修費用の補助等)、職場見学を行い、施設について理解を深めてもらう。

《つくし会の取り組み成果》

- ・有給休暇取得促進→R4年度1人年平均12.5日年次取得。5年度10.5日(看護・介護休暇別)
- ・令和4・5年度、女性の育休取得率100%。年間の離職率一桁台。
- ・令和4年度、男性職員1名が育児休暇(R4,7,28~R5,2,28)取得。
- ・令和4年度看護休暇23名(5年度19名)、介護休暇8名(5年度8名)が取得。(看護休暇については、取得日数を全て使用する職員が8名いた)
- ・タブレット端末導入で業務の効率化を図る。
- ・平成13年より北欧海外研修に法人職員40名ほどが参加。
- ・年間所得440万円以上が20数名。(施設長を除く)
- ・令和5年3月31日現在、女性所長3人、女性主任4人在職中。
- ・令和元年12月12日、岩手県知事より『いわて女性活躍認定企業等認定書』を受ける。
- ・令和5年5月15日、岩手労働局より『くるみん認定』を受ける。
- ・令和5年11月20日、『いわて働き方改革AWARD2023 優秀賞』受賞。
- ・令和6年5月15日、「将来世代応援企業賞」受賞。



・令和6年8月 「介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣及び厚生労働大臣表彰」で厚生労働大臣表彰の奨励賞を受賞。

・最近のマスコミでの紹介

令和6年2月21日 「高齢者住宅新聞」

令和6年7月9日 「福祉新聞」

令和6年7月 岩手県社会福祉協議会の機関誌「パートナー」7月号

令和6年9月26日 「岩手日報」

これら一連の改革と取り組みから離職率の低下が続く(定年退職などを除く)

令和4年度 2.5% 令和5年度 3.3%

他法人職員からの採用の問い合わせや高校生などの応募が増えた。

2012年から実施しているアメンバー経営と共に、生活困窮者支援、災害地への職員派遣支援と被災者受け入れなどの取り組みが法人の価値を高めている。

- ・来年度は不妊治療休暇制度導入により国より「くるみんプラス」認定取得予定
- ・また来年度は「いわて健康経営認定事業所」の認定申請
定期健診受診率実質100%。要検査・精密検査などが必要な職員への積極的な受診のすすめ。法人全体に文書で周知。
管理栄養士3人が持ち回りで2か月に1回、職員向けに食生活改善のアドバイス（チラシを作成しイントラネットで周知）。
ストレスチェックで高ストレスに判定された職員に、法人が独自に契約した専門医(心療内科)に受診をすすめる等
毎月開催する「衛生委員会」で健康情報の定期提供
- ・働き方改革では職員の健康づくりを推進することが大切という考えから取り組んでいる。健康に気を付けて長く働いてもらうことが本人はもとより法人にとっても大切なこと。
- ・京セラ・稲盛和夫名誉会長の言葉
「社員のために働くことが、結果として顧客や社会への貢献につながる」

《最後に、現在法人が考えていること》

★人口減少社会は、生産年齢人口の減少に直結し、働き手が地域にいなくなる。そのために今後、法人の働き方改革を促進しなければ、職員の確保につながらないと判断。

職員の採用は、確保は第一段階。「採用」・「育成」・「定着」までが本当の職員の確保である。

そして「働きやすい職場」だけでなく、「働きがい」がないと定着につながらない。

子供、高齢者、障害者を支える福祉の仕事は、大事な社会的インフラであり、法人(事業)の存亡は、いかにして職員を採用し、大切に育成し、定着するかにかかっている。