

働きやすい環境を整え、職員のエンゲージメント向上！  
不公平感にも対応しながら、職員の定着と新規採用に向けて取り組む

### きっかけ・経緯

- ① 女性職員比率が全体の7割を超える組織構成の中で、**女性職員の定着は重要施策**のため  
※各事業所の代表が集まり働き方に意見を出し合う委員会からの声がかきかけ
- ② **働きやすい環境は社員のモチベーション・生産性の向上**につながると考えたため

女性職員の定着が重要施策という共通認識のもと、夜勤が免除となるなどの時短勤務制度について検討しました。シフト勤務では、1カ月のうち約10日間は、遅出(13:00~22:00)または夜勤(22:00~翌7:00)となり、夜自宅を空けることとなります。時短勤務が小学校入学時までの運用では、子育て世代の職員・その子どもへの負担が大きいとの声も多かったです。

また、テレワークは、職員のモチベーションアップや生産性の向上につながると考え、働きやすい環境整備の一環として導入を検討しました。職種柄、本制度を利用できない職員が多数派ではありますが、平等に固執するのではなく、事務職や相談支援職のPC業務をメインとする部門において、個々の働きやすさやBCPの観点からも取り組む必要があると考えました。



### 会社概要

- 業 種/サービス業
- 従業員数/559名  
(男性:182名・女性:377名)
- 業務内容/障がい、高齢、児童福祉サービス



法人本部 事務局 丹代 翔氏

## 柔軟な働き方の取組

### 時短勤務制度の拡充

### 産休・育休後の職場復帰サポートとして 時短勤務取得を小学校入学時→小学校3年生まで延長

育児・介護休業法により、時短勤務は3歳までが義務、小学校入学時までは努力義務と定められていますが、弊社では2023年から小学校3年生までに延長しました。正社員のまま夜勤の免除や、日勤帯で6時間又は7時間の就労時間を選択できる制度になっています。



### テレワークの導入・推進

### コロナ禍の働き方改革の一環として、テレワークを導入

主に事務職・相談支援職を対象として、感染症による自宅待機や、その他何らかの理由で在宅対応を強いられた場合に適用します。

介護職や保育職、生活支援職等の直接利用者に接する業務は、どうしてもテレワーク化できず、医療福祉業界でのテレワーク率は極めて低い現状がありますが、事務職と相談支援職のPC業務がメインとなる職員に活用してもらっています。



### 男性育休取得促進

### 男性育休の取得促進を図り、 ワーク・ライフ・バランスの充実を推進

男性育休の取得促進のためには、収入減とならない制度設計とロールモデルの輩出が必要だと考えています。特に、収入減に対する不安を払拭するための新たな制度作りを力を入れて取り組んでいます。また、県の男性育休促進企業奨励金制度を利用した、育休取得者の代替要員確保・同僚への応援手当支給などを盛り込んだ制度設計を進めています。

## メリット・効果

### 職員のモチベーション エンゲージメント向上

働き方の選択肢を増やすことで各職員のニーズに応えることができる

### リクルート競争力向上

人材不足が顕著な福祉業界において、柔軟な働き方を整備することが**人材確保に直結**する。

### 職員のやる気&生産性向上



取り組む中で工夫や苦勞などもありました

- 時短勤務取得要件を拡充することで、カバーする職員の負担感が増長されてしまうため、**フルタイム職員に手当を支給**するなど不公平感を極力無くした。
- 直接支援が主となる業務であり、テレワークを導入しても適用できない職員が大半を占めるため、**感情的なハレーションが起きないよう慎重に制度化**を行った。  
※テレワークに集中できる環境にあるかどうかを吟味していることや組織全体をあげて働き方改革を進めていくことを周知し、職員の意識づけを行った。

## 今後の展望

- ① **効果の見える化**  
各種施策によって得られた**効果**を**見える化**し、**実感**してもらう取組を強化する
- ② **組織のコンディションの良化**  
働きやすい職場作りに向け、**改善を重ね続ける**ことで…
- 一緒に働く仲間が次第に増加  
一人あたりの業務負担が軽減
- 組織コンディションのさらなる良化を実現

取組を内部だけでなく外部にも発信することで、福祉業界を身近に感じてもらい、**職員の定着と採用につなげていきたい**