

受賞コメント

当法人は福祉、介護を主たる事業としています。介護業界では離職率が大変高く人材確保が困難であり、当方でも一時は事業継続が難しいのではないかと危機感がありました。「人材確保対策室」というプロジェクトチームを設け、どうすればスタッフが定着できるのか、魅力的で充実した職場を作れるのかということに全力で邁進してまいりました。結果、このような素晴らしい賞をいただいたことは身に余る光栄です。地方の小規模な介護事業所でも、手法によっては十分魅力的な良い職場環境になると確信しております。全国的にも人材不足が深刻化している介護業界にとって大変勇気づけられる今回の賞を受け、更に全てのスタッフが輝ける働きやすい職場作りに邁進していく所存です。また「介護業界を変えていこう！」のスローガンのもと、取組やノウハウを積極的に公開していきます。

企業概要

本社所在地: 滋賀県甲賀市
業種: 医療・福祉
従業員数: 75人
(女性従業員比率: 65.3%)
女性管理職数: 1人
(女性管理職比率: 25.0%)
役員総数: 2人
(女性役員比率: 33.3%)



具体的な取組内容

①WLBの強力推進

☑介護業界の大きな離職理由である腰痛、メンタル不調、残業の3つを撲滅する取組「トリプルゼロ」を実践。

- ・移乗用電動リフトを多数導入し、人力での持上げ介助は原則禁止。
- ・ストレスによる離職を防止するため、チームワークの強化やハラスメント撲滅の徹底、スーパーバイザーを配置し業務上の問題、相談に迅速に対応できるよう努めている。
- ・常に余剰人員を持ち、急なスタッフの欠勤や早退にも対応できる充実した体制を整備。また業務改善にも努め無駄な業務を徹底精査。入退勤時には館内に音楽を流し、一斉出退勤している。

②男女共同参画

☑制度にスタッフを合わせるのではなく、スタッフの家庭事情等に合わせた働き方を構築する。

- ・法人オリジナル冊子「WLBの葉」を全スタッフに配布し、ノー残業、有給、産休、育休、介護休暇等の取得を強力推進。またイクメンスタッフのライフスタイルを冊子上で公開し男性スタッフの家事、育児、共働きのメリットなどを説明している。
- ・毎月、役職者とスタッフの個人面談を実施。スタッフの家庭事情に応じた柔軟な働き方を推奨。(労働時間数、曜日指定、勤務時間帯など)
- ・男女の役割分担意識を是正のため、男性スタッフへの共同参画研修を実施。(男性家事教室)
- ・育児休暇中のスタッフには定期的に連絡をとり、復帰の際には職場復帰研修を行っている。
- ・スタッフが妊娠した際の業務内容を取り決め、フォローできる体制を構築。子どもはこれからの宝と位置づけ、育児や妊娠を皆が支える組織風土を構築すべく、小冊子で定期的に周知している。

③介護業界を変えていこう

☑手法次第では十分に人が集まる魅力的な職場に！

- ・離職率が高く人材確保が困難といわれる介護現場でも、手法次第では十分に働きやすく人材定着率も向上する。当方の蓄積したノウハウを積極的に公開、情報発信することで、介護業界の魅力や可能性を見出していきたい。

男女共同参画、WLBの取組を積極的に公開している。

女性が活躍できる職場を作ろう。
女性スタッフへのサポート体制。



女性活躍の数値目標(H33年度末まで)

- ①女性役職者、管理職の女性比率……「50%」
- ②女性スタッフの育児、介護離職……「0%」
- ③1日あたりの所定労働時間数……「▲30分」