

事例8

社会福祉法人愛恵協会 (愛知県岡崎市)

「働きやすい職場づくり委員会」を設置 企業戦略として女性が働き続けられる環境を

新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、人材確保のために望ましいと考えている。「働きやすい職場づくり委員会」で「妊娠・出産に関するパンフレット」を作成し、制度について職員に周知している。また、委員会では職員向けのアンケートを何度も実施し、よりよい職場づくりを行っている。

医療・福祉



業務執行理事 事務局長

鈴木 久義さん(右)

事務局 次長

成瀬 昭仁さん(左)



事業内容:

生活保護・生活訓練部門、
セルフ・生活介護部門、
地域福祉推進・相談部門、
幸田町事業部門の4つの
部門と事務局に分かれ、
それぞれが協力体制を作り
事業運営をしている。

正社員数:

女性39名、男性64名、
計103名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性71名、男性24名、
計95名

(2018年12月1日時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数8名

産休・育休後復帰者数4名

設立年月:

1952年5月

URL:

[http://www.aikei-k.or.jp/
index.html](http://www.aikei-k.or.jp/index.html)

女性労働者の職務内容:

相談業務



生活支援センター山中
相談支援専門員 山本 絵理子さん

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

企業戦略として女性が働き続けられる環境整備を

人材確保のためには、新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、望ましいと考えており、企業が生き残るための戦略として女性の活用を図っている。求人難の今、男性職員だけでは無理であり、女性が働きやすい職場をつくらなければならない。女性に活躍してほしい、ちょうど今その時期に入ってきたと思う。社内LANの共有スペースを利用しての情報共有や「働きやすい職場づくり委員会」での職員向けのアンケートを通して、職員から意見が出るようになり、「あったらいいね」という話が具現化する取組みを実施している。

優秀な人材の定着が一番大事

仕事はチームで行うので、チームで話し合う風土がある。管理者(課長や係長)と月に1回、1対1面接を行い、そこが風通しの良さにつながっている。また、常に職員の表情を見て、声掛けをするようにしている。周りの職員が体調の変化に気づくことができる。規定にないことでも、本人申し出により、毎日半日の4時間勤務等、必要に応じて迅速かつ柔軟に対応をした。優秀な人材の定着が一番大事であり、そこが目的である。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

感謝の気持ちを忘れずにできる仕事は率先して行う

いつも感謝の気持ちを忘れずに、ちょっとしたことでもお礼をした。当たり前と思わずに「働けるのは皆さんのおかげです」という気持ちを持つようにした。妊娠と関係なく、同じように別の人が困っていたら自分も助けられるというような、自分から「私はこれならできます」という感じで、他の人のお手伝いを自分からやるようにした。

妊娠中も復帰後も柔軟に対応してもらっている

妊娠前は、利用者の介助や、早番、遅番、泊まりという交代勤務もある中で、重労働もしていた。妊娠後、担当業務を変えていただき、基本的には日勤帯だけの勤務になった。その他にも希望を伝えて配慮してもらった。復帰後は、週3日の時短勤務で働き、第二子も妊娠・出産。「就学児になるまでどういうふうにも働いてもいいよ」と言われて、本当に働きやすくしてもらっている。

この職場が好きなので辞めずに続けられている

この職場は、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、ヘルパー等、資格を持っている人が多い。せっかくの資格なので、後輩には長く自分の力を発揮してもらいたいと思う。時間的な制約は壁となるが、制度を使えばやっていける。自分の思うように仕事ができ、いつも見守ってくれ、温かい雰囲気この職場が好きなので続けられている。

今後に向けて

女性が働きやすい職場は、男性もお年寄りも、結局は誰もが働きやすい職場ということになる。仕事はチームで行っているため、皆が働きやすい、よりよい職場づくりをめざしている。