



社会福祉法人白鷹福祉会
事務局長 菅原 良教 氏
本部事務課長 工藤 景子 氏

仕事に対して前向きであることが一番。
職員のアイデアを取り入れて、男女ともに
気持ちよく働ける職場づくりを実践して
います。

<法人概要>

〒992-0771 白鷹町大字鮎貝 108 番地
電話：0238-85-1511
設立：1979年6月
社員数：203名（男 64名 女 139名）
R4.7.4現在



女性が約7割いらっしゃる中で、職場環境づくりにどう取り組んでいますか...

2020年4月に新築移転した特別養護老人ホーム白光園では、休憩室を男女別にしたほか、設計等に職員の意見を取り入れ、仕事をする上での動線や各ユニットの特色づくりに配慮するなど、気持ちよく働けるような環境にしました。

部屋は個室ですが、入居者10人で一つのユニットを作り職員5～6人を配置して家庭的な雰囲気の中でお世話や見守りをさせていただいています。このほか外壁の色や内装、ユニットの名称なども職員のアイデアを取り入れています。

法人の施設は、白光園のほかに、障害者施設の白鷹陽光学園とデイサービスが2つあり、そちらの施設はちょっと古いので環境的に難しいところもありますが、女性が多くお互いに上手く都合をつけながらやっているという状況です。

給与面では、当法人は白鷹町が準備して立ち上げた法人ですので、給与規程や就業規則も町に準じて作られたものであり、それぞれの職階ごとに違いはありますが、同じ職階であれば男女差はありませんし、昇任も同様で、主任以上の職員の男女比は、職員全体の男女比とほぼ同様となっています。



※ 施設は、平成27年3月に閉校となった町立西中学校の跡地にあり、地域交流棟「ござっとごやい広場」には、メモリアルコーナーが設置されています。





山形労働局から「えるぼし」や「くるみん」の認定を受けて、「女性活躍」や「子育てサポート」に積極的に取り組んでいらっしゃいますね。

平成 23 年に、次世代育成支援対策推進法に基づき労働者 101 人以上の事業者が一般事業主行動計画の策定が義務化されることに伴い、山形労働局さんが回って来られました。調査項目をチェックいただいた中で、「『くるみん』に該当しますよ。」とお話しいただき、認定されると求人票に記載できるので職員採用に活かせるということと、その少し前あたりから、介護人材がなかなか集まらない状況があったこともあり、外部から、「ちゃんとした企業ですよ」という認証をいただけるのはいいことかなと思って届出をしました。

私たち職員は、安定した働きやすい職場だと思っていますが、だからといって、周囲に「いい職場だよ。」と言って歩くことはないわけで、どちらかと言えば、夜勤があって大変だというようなネガティブな面だけが世の中に出てしまっていたということもありました。外からの客観的な評価で社会的に認めていただけるという点では良いかなと思い、最初に「くるみん」の認定を、その後、労働局さんから「えるぼし」も該当するというので、認定いただきました。

管理職 13 人中、女性を 8 人登用されています。昇進に男女差はないとのことですが、女性職員の管理職登用への意識はどうでしょうか。

自分から立候補して管理職になるわけではなく、任用されて管理職になるわけですが、モデルとなる先輩女性管理職の姿を見ているので、いずれは自分も管理職にという気持ちがあったり、昇進によって自分の仕事を認めていただいたという思いもあるのではないのでしょうか。一方で、職員の中には現場が好きなので、管理職ではなく、ずっと現場で働きたいという職員もいます。

職員には、年 1 回園長面談を実施しています。仕事に対する希望などを聞き取って昇進、異動等人事に活かしています。職員みんなが仕事に対して前向きであることが一番なのかなと思っています。



産前・産後休暇、育児休業、介護休業などの取得状況はいかがですか。

女性職員は、産前産後休暇はもちろん、育児休業も取得期間に差はありますが、100%取っています。男性育休は、そもそも男性が少ない中で、若い人も少なく結婚する職員が少ないことがあります。今年度、何年かぶりに子どもが生まれる男性職員がいるので、「取ってみたら。」と先日、話をしてみたのですが、今まで取った男性職員がいないことや、金銭的な面で取り手が少なくなると困るということで躊躇していて、具体的に何日取るというところまで決まっていない状況です。10 月から産後パパ育休制度もできるし、取りやすい環境にはなっていますが、お金の面も含めて話をしないといけないので、なかなか大変なところがあります。

職員は職業柄、介護制度に詳しいので、ショートステイやデイサービスの利用についてはスムーズに進められるので、あまり介護休業を取る人がいないのですが、去年はコロナ禍のため、入





院してしまうと思うように面会ができないので「家で最期を看取りたい。」と取得した職員がいました。



女性の育休取得率は 100%ですが、育児休業で抜けた方の業務はどうカバーしていますか。

短期間だと代替職員を雇うことは難しいですし、仕事の内容も新しい人が来てすぐにできるものではないですから、若干余裕をもって職員を配置しながら、ユニットの体制の中で融通しながら対応してもらったり、別のユニットから応援を入れるなどして対応しています。一人抜けた分を完全にカバーするまでとはいかないかもしれませんが、お互いがちょっとずつ補いながらやっています。

産休、育休だけでなく、病気になることもありますので、男性も女性も、「お互いいつ何時みんなに助けてもらうことが出てくるかわからない。」という意識で協力し合っています。



人材育成・人材確保に関してはどのように取り組んでいらっしゃいますか。

人材育成については、新しく入ってきた方に長く勤めていただけるように、先輩職員が新人職員の指導や教育を行うプリセプター体制を取っています。また、職場内研修も毎月計画して、覚えてもらわなければならないような研修は必ず受けてもらっています。今は、コロナで難しいですが、大部分の職員が1年に1度位は外部研修を受けるようにしてきました。

ほとんどの職員は普通高校を卒業してから、または中途採用で異業種から資格を持たずに入ってくるので、介護福祉士の資格を取ることが目標となっています。資格取得に向けては、長い期間にわたって研修を受け、なおかつ試験に合格する必要がありますので、研修を受ける職員に対し勤務上の配慮を行うほか、資格取得に向けた勉強会や金銭面での支援も行っています。

また、人事評価も昨年度から試行的に取り組んでいます。評価結果をもとに、職員の声を聞きながら「こうすればもっとよくなるよ。」といったフィードバックを行っています。今年10月から本格実施に移行したいと考えており、その結果を踏まえて、来年度から賞与や昇給に反映させ、職員のモチベーションアップにつなげていきたいと考えています。

人材確保については、職員の年齢が高いものですから何とかして採用していく必要がありますが、少子化の中で地域に若い人がいないんですね。高校生のインターンシップや職場見学なども積極的に受け入れています。なかなか応募がなく難しいと感じています。



県が令和3年度から始めた、「やまがた介護事業者認証評価制度」の認証を令和4年3月にいただきました。そのつながりで、山形新聞さんが主催で行っている小学生を対象に働くことの楽しさなどを体験できるイベント「キッズタウンやまがた」の体験ブースに参加できる機会があったものですから、小さいときから介護の仕事を認識していただけるように参加したりしながら、人材確保に結びつけていきたいと努力しています。





今後、考えている取組みなどがありましたら教えてください。

先ほど人事評価の話をしました。一般的に福祉の現場で人事評価を行うことは数値で表せない部分もあり、難しい面があると言われています。私どもは、職員本人が、こういうことをがんばっているとか、ここが足りないといったことが分かるような人事評価制度にしたいと考えていますが、自分ががんばっていることを評価してもらえるということは職員のやりがいにつながるということで、職員は人事評価制度を前向きに捉えているようです。人事評価制度が職員のステップアップにつながり、職場全体に活気が出ればいいなと思いますし、そうなればご利用者様にもいい施設だと思ってもらえると思います。

また、昨年度、定年延長について検討しました。退職金は退職時でないと出せないわけですが、定年延長をすると給与を下げて勤めてもらうことになるわけで、その場合、社会福祉施設職員等退職手当共済制度上、下がった給与が退職金に反映されてしまうことから、定年延長は現実的に難しいと判断したところでした。このため、現行の継続雇用制度で60歳の年度末で退職して退職金をもらっていただく、そこから継続雇用ということで給与などは下がるけれども65歳位まで働いていただきたいということで、これまでより給与面の改善を図ったところでした。

今までは4～5人の退職者のうち、継続雇用は1～2人でしたが、今年度は7人の退職者のうち6人が継続となりました。7人も辞められてしまうと、その分の人材確保は難しいですから、改善効果があったと思います。また、今まで退職すると役職を解いて継続としていたものを、全員ではないですが役職についても継続できるようにしました。今回は、女性管理職2人が管理職のまま継続雇用となっています。

また、昨年度、結婚、育児、介護等で退職した職員の再雇用制度も創設しました。事前に登録いただいて、辞めてから10年以内に再雇用の申し出があれば、簡単な面接程度で採用できる制度です。



このように、新たな制度の創設や改善を行いながら、若者をはじめ地域の皆さんに働きやすい職場であることを知っていただき、そんなにいい職場ならぜひ勤めたいと思ってもらえるような職場づくりをこれからもやっていきたいと考えています。

取材：令和4年7月

