福祉

テーマ5 多様な働き方と障がい者雇用で、産前・育児休業取得を推進

こんな企業にオススメ

- 妊娠や育児を理由とした退職を防止したい企業
- 従業員に適材適所でイキイキと活躍してほしい企業
- 慢性的な人材不足で悩んでいる企業

実践企業

株式会社 はあとふるあたご

インタビュー動画はこちら！

代表者　：代表取締役　柳澤 敏郎
所在地　：新潟市中央区下大川前通四ノ町2186番地
事業内容：デイサービス、グループホーム、ショートステイ、訪問介護・看護、看護・小規模多機能ホーム、居宅介護支援、福祉用具貸与・販売/住宅改修、介護保険外サービス(脳梗塞リハビリ、訪問鍼灸)
社員数　：555名（男性171名、女性384名）　※2021年10月時点
ホームページ：https://heartfull.jp/

「社員みんなが気持ちよく働ける環境にしたい」そして「休みが取りやすく、安心して働き続けられるようにしたい」という想いのもと、産前休業・育児休業の取得推進に取り組む**株式会社 はあとふるあたご**さんを取材しました！

取組01 妊娠中や育休復帰後にも働きやすいような業務配置の工夫・勤務形態の導入

取組前

- 育児等による急な欠勤や遅刻・早退を許容できる職場風土が醸成されていなかった
- 妊娠中は体に負担のかかる業務ができず、周りの社員への後ろめたさがあった
- 育休からスムーズに復帰できる環境や体制が整備できていなかった

1．属人化の排除・業務配置の工夫

介護現場では、「その人しかできない」業務がないように、当番制で日々各業務を担当してもらっています。その結果、妊娠が分かったタイミングで**業務配置を見直し**、妊婦の社員へは運転や力仕事・転倒の危険性等がない業務を割り振ることができています。属人化している業務がないことで、社員同士が**業務をカバーし合う**ことができ、限られた人員で効率的に対応できています。

最初は社員から「負担が多い」と反対意見が出ることもありましたが、人事制度の見直しや、丁寧な説明を繰り返すことで理解してもらい、今ではチーム一丸となって「お互い様！」と**助け合える環境**になりました。

Check!!
育休復帰後すぐは、「多様な働き方コース」で働き、仕事と育児の両立に慣れてきたら元に戻すことも可能！**ライフスタイルの変化や生活リズムに合わせて働き方を選べます。**本人だけでなく、周りの社員も含め**みんなが気持ちよく働けるようにする**ことが育休を取得しやすくするためのPOINT！

2．「多様な働き方コース」の導入

属人化を排除し、妊婦等に配慮した業務配置を行う上で、働き方に対する不公平感を解消する必要がありました。そこで、人事制度を見直し、「多様な働き方コース」を制定しました。これは、育休復帰後に「残業・夜勤ができない」「日曜休みが必要」というような制限のある社員に対して、今までより給与水準は下がるものの、残業・夜勤なし／日曜休みの働き方ができるという制度です。このコースを制定することで、育休復帰後の本人も、周りの社員も、みんなが**納得して気持ちよく働ける**ようになりました。

わたしはこれまで産休・育休を2回取得しました。1回目は入社してすぐだったので、申し訳ない気持ちがありましたが、周りの社員のサポート・応援のおかげで、**妊娠期間中も負い目なく働けました。**多くのサポートや休みをしっかりといただいた分、「仕事で恩返しをしよう！」と**復帰後のモチベーションアップにも繋がりました。**

（はあとふるあたご デイサービスセンター柳都大橋　佐藤 萌実さん）

取組後

- 育休復帰後の離職者が減り、**離職率は15.4%(2018年)→10.2%(2020年)に減少！**
- 2020年から2年連続で、女性社員だけでなく、**男性社員が1か月間の育児休業を取得！**

取組02 社員が適材適所で活躍できるように業務を細分化し、新たな人材を確保・育成

取組前

- 複数の社員の産休・育休が重なると介護現場が人材不足になっていた
- 現場が忙しくなることで、本来やるべき管理業務や介護業務に集中できていなかった
- 社員が適材適所で活躍できず、休暇も取りにくい環境だった

1．障がい者の雇用

障がい者雇用のきっかけは、平成27年度に障がい者法定雇用率未達にて納付金を納めたことでした。福祉の会社として障がい者雇用がうまくいっていないことをとても恥ずかしく感じ、しっかり取り組んでいかなければいけないと思いました。そこで、**障がい者も活躍できる職場環境の整備**に取り組むことにしました。

最初はどのように進めたら良いか分からず失敗の連続でした。「雇用率を上げたい！」という一心で、その人の特性を理解せずに無理に雇用をした結果、体調を崩して退職してしまったこともありました。その経験を活かして、実際に一緒に働くことになる**現場社員からも意見を聞き**、採用するようにしました。それからは、**現場の社員が一丸となって協力・サポート**しながら教育をしてくれて、今では各事業所に1名ずつ障がい者を雇用し、活躍してもらっています。

Check!!
一緒に働く現場の**社員から理解を得ることも、雇用や活用において重要なPOINT！**
障がい者就労の専門家へ依頼し、各事業所で障がいに対する研修を実施。社員全員で**障がい者の特性や、就業の注意点を理解**してから、雇用をスタート！

2．業務を細分化し、担当業務の幅を拡大

介護業務における社員の適材適所の配置、および産休・育休取得時期が重なった際の人材確保のために、雇用した障がい者がイキイキと活躍できるように育成をしています。

直接雇用前に国の制度を利用して、1～3か月の雇用型訓練（職場実習）をしています。訓練期間中は清掃業務をメインに実施してもらいますが、時間があるときや、もう少し余力のある方へは、介護現場で細分化した**“資格がなくてもできる業務”も少しずつ依頼**し、できることを増やしてもらっています。直接雇用後には、調理補助や送迎サポート等、周りも驚くほど多くの仕事でオールマイティに活躍している方もいます！その分、これまで清掃や調理に入っていた有資格者が、**本来の介護業務に集中できる**ようになりました。今では、産休・育休を取得する社員がいる際に多くの業務を担ってもらえるので、とても助かっています。

各事業所では、障がい者一人ひとりに合わせて工夫しながら教育・指導をしてくれています。口頭での指示だけだと伝わらない場合には、紙に書いて貼りだしたり、普段から積極的にコミュニケーションを取ったりしながら、**特性を理解したうえで仕事を依頼**しています。現場では「指示が分かりにくくないか」等、**意見を出し合って日々改善**しながら進めています。

（人事部 課長　廣川 江里香さん）

取組後

- 有資格の介護職員が本来の介護業務に集中することができるようになり、**サービスの質が向上**した！
- 新たな人材の確保で休みやすくなり、**有給休暇取得率が2017年から2020年で1.3倍に！**

取材者コメント

産休・育休や有休等は、制度を作って「取ってください」と促すだけではなく、取りやすい環境を整備することが取得率向上のカギです！