

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



社会福祉法人げんき

育児・介護等で離職せず、
働き続けられる
職場環境づくりを推進



社会福祉法人

げんき

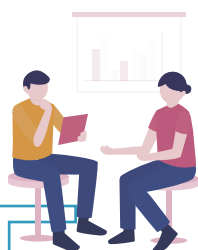
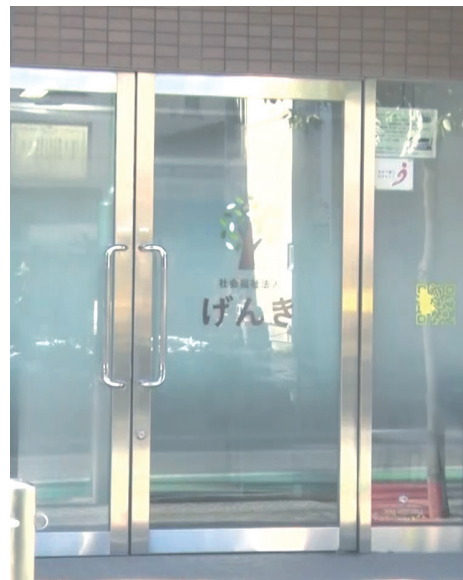


社会福祉法人げんき

育児・介護等で離職せず、働き続けられる職場環境づくりを推進

会社概要

代表者名	理事長 杉本 照夫
創立（創業）	平成24年
所在地	品川区東大井5-23-1
TEL/FAX	03-3474-2515/03-3474-2516
従業員数	54名（うち正職員38名）
URL	https://swc-genki.org/
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●障がい児支援に関する事業 ・障がい児通所支援事業所の運営●障がい者の就労支援に関する事業 ・就労移行支援、就労定着支援、 障がい者就労支援センター、就労継続支援B型、 発達障がい者成人期支援事業●障がい者の生活支援に関する事業 ・グループホームの運営、相談支援センター



目的・理念

“私たち自身が笑顔でいられる”ことが、利用者支援の一丁目一番地

- 当法人の理念は“地域社会のすべての人とともに歩む”こと。その実現のために障がいをもった利用者の方々やご家族を支援するのが私たちの大切な業務です。しかし、支える側の私たちが介護や子育て、家庭の事情、日々の仕事で疲弊しては、良いサービスは提供できません。福祉の現場では、支援する側がニコニコしていることが業務の一丁目一番地。そこをスタートに据え、私たち自身が笑顔でいられるあり方を常に模索していきます。

代表者からのメッセージ



当法人には役職や立場に関係なく“共に働く仲間”という意識があるため、私を含め役員が現場へ行って職員の声を聞き、運営の仕方考えることに力を入れてきました。

今まで頑張っていた人が“もう少し考えてくれば、出産後ももっと頑張れる”と言ったことから、時短の仕組みを考えました。“コロナ禍で在宅勤務ができれば、子育てしている人も助かる”という意見を聞き、在宅勤務を取り入れました。“一生懸命に働きたいけれど、生活に支障があるから応援してほしい”のならば、個人の事情に応じた働き方を一緒に考え、多様な働き方ができる制度を導入します。

職員が笑顔で存分に働けることは、支援を受ける利用者の方々にとってもよいこと。“共に・お互いに”という気持ちを忘れず、新たな制度も取り入れて、生活と仕事の両方の充実を目指し、これからも愚直に少しずつ歩んでいきます。



取組の経緯・背景

- 当法人の前身はNPO法人であり、組織としての制度がしっかり定まっていませんでした。そこで、社会福祉法人となった際に様々な制度の整備を目指しました。
- 職員が育児休業を終えて復職し、子どもが3歳になるまでの育児時短勤務が終了すると、“正職員としてのフルタイムでの勤務が困難”という理由で、正職員以外の雇用形態に切り替えざるを得ませんでした。正職員以外の雇用形態では、待遇面などで正職員同等の処遇が行えず、知識・経験をもつ職員の定着や再就職の受け入れが大きな課題となっていました。
- 性別に関係なく、育児や介護などの事情を抱えながらも、やりがいをもって働き続けられる環境を整えたいと思い、取り組みを始めました。



取組紹介

01

非正規雇用者など全職員を対象とした「在宅勤務制度」や、取得期間の制限がない「短時間正社員制度」を実施

取組内容

- ◆当法人では障害のある人、子育て中の人、短時間正職員、非正規職員など様々な人が働いています。新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけとして、そういった立場や家庭の事情が異なる職員が安心して働き続けられる職場とするため、「在宅勤務制度」を導入しました。在宅勤務規定や就業規則を迅速に改定し、Web会議やグループウェアの活用、東京都のテレワーク促進助成金制度を利用した全職員への社用スマートフォン貸与などを実施。自宅からでも円滑に業務が行える環境を整備しました。
- ◆2018年度より「短時間正社員制度」を導入。世間一般的で時短勤務といえは子どもの年齢が3歳まで、あるいは未就学児に限られている場合が多いのですが、当法人では年齢制限を設けず、子育て以外の理由でも取得できるようにしました。正職員であるため責任ある業務に携わることができ、子育てや介護をしながらもキャリアアップも望めます。業務効率化を進めたことによって、管理職も短時間勤務が可能になり、小学生の子どもがいる女性管理職も同制度を利用しています。



取組による効果

- ◆今までは利用者の個人情報保護の観点から社用スマートフォンは使用不可で、事務所へ出社しないと対応できない業務がありました。しかし、在宅勤務の環境整備・社用スマートフォン貸与によって自宅からでも迅速な対応ができるようになりました。
- ◆緊急事態宣言中は交代で週2回の在宅勤務を実施。同制度導入の効果もあり、コロナ禍でも離職者はありませんでした。短時間正社員にとっても働きやすい制度であり、今後も継続していきます。
- ◆短時間正職員実績人数は、2018年度：2名、2019年度：3名、2020年度：3名となっています。
- ◆女性管理職数は、2018年度：5名、2019年度：6名、2020年度：6名となっています。





電子決済などのITの導入により業務を合理化し、 残業時間の削減やサービスの向上を実現

取組内容

- ◆新型コロナウイルス感染対策として、利用者の方々のリモート支援のためにIT環境を整備。同時に業務のIT化にも取り組みました。理事長を始め執行理事の決済業務をオンラインで行えるようにし、必ず上長の捺印が必要だった稟議書もグループウェアを活用し印鑑不要としました。
- ◆これまでは5事業所から紙で提出されるものを法人本部で一括して入力処理していた会計業務を、クラウドの会計システムに変更。各事業所でデータ入力を行うようにしました。
- ◆残業は届出制としました。また、時間内に業務を終わらせることができる仕組みづくりを職員同士で考えて情報共有し、残業ゼロに努めています。

取組による効果

- ◆IT導入によって在宅でも承認決済が行えるようになり、業務の効率化が促進されました。また、情報共有や意思の統一が迅速に行えるようになりました。
- ◆法人全体の膨大な会計業務が軽減・効率化し、業務時間の短縮ができました。
- ◆多角的な取組によって、もともと多くはなかった残業がさらに減少。また、利用者サービスに十分な時間をあてられるようになりました。



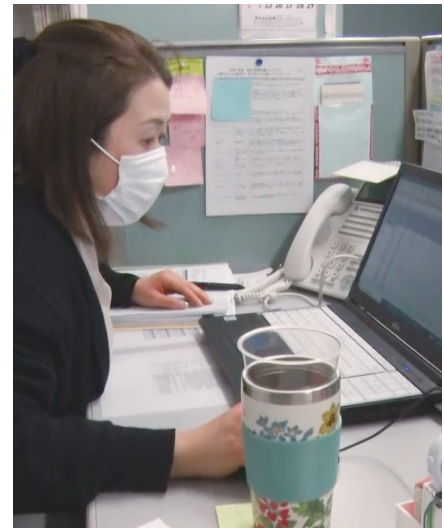
「アサーション研修」やアンケートの 活用などで、心理的安全性の確保を重視

取組内容

- ◆福祉の現場では、職場環境や職員の精神状態がサービスの質に及ぼす影響が大きいので、職員同士の良好なコミュニケーションは必須です。そのため、職員がお互いを尊重し、積極的に意見を交換できる環境をつくることを目的に、東京都の講師派遣制度を利用した「アサーション研修」などを行っています。
- ◆全職員に対して「ハラスメントアンケート」や「キャリアアップアンケート」を実施。全て役員が目を通し、必要に応じて個別に面談を行っています。
- ◆常日頃から、誰もが話しやすい環境の整備に努めています。
- ◆産業医と顧問契約し、法人本部の担当者が定期的に研修を受けています。

取組による効果

- ◆良好なコミュニケーションによって気持ちに余裕ができ、ストレスが軽減。生き生きと笑顔で働けることが、利用者支援の質の向上につながっています。
- ◆安心して働ける環境を整えることで、離職者が減少しました。



従業員の声

- ◆昨年、入院・手術のため1カ月休みました。これだけ職場を離れば、普通ならば仕事の継続を断念しなければなりません。しかし、自宅療養中は在宅勤務扱いで業務に対応することができ、復職もスムーズ。当法人でなければ現場復帰は難しかったかもしれません。
- ◆以前はなかなか帰れないこともありましたが、制度が整った現在では効率的に業務を進めることができ、残業はほぼありません。そして“余裕ができてはじめて人に優しくできるものだな”とわかりました。人は働く環境で変わるものです。



※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。