

取組紹介

その2

制度の認知度を高め、休むことへの不安を払拭する
業務応援体制により、男性育児取得率100%を実現

取組内容

- 育児と仕事を両立するための様々な制度がある一方で、そういった制度やルールを知らない人を作らないよう、日頃から制度周知を徹底するほか、休みを取りやすい業務体制を構築しています。
- 毎年作成する経営計画書には育児と仕事を両立するための制度やルールが規定されています。いざ自分が当事者となった際に、管理職や一般社員がどういった行動を取れば良いのかわかるようになっています。
- 男性も含めた育児休業取得の状況も経営計画書に記載し、社内に周知しています。
- 男性の育児休業取得者による「育メン」取得者対談も行っており、社内イントラネットで公開しています。
- 対象者には上長から積極的に声掛けをし、アプローチすることで、育児休業の取得計画を上司と相談できる環境を作っています。
- また、当社は、利用者様にはチームで担当し、店舗をまたいで協力体制を取っているほか、従業員のお休みはカレンダーに記載され常に全社員が見えるようになっており、業務の応援体制が構築されています。

取組による効果

- 男性育児休業取得は100%を達成しています。取得期間も数週間から数か月、最長で1年間の育児休業を取得しています。
- 休暇や急な勤務変更等にも対応できる体制を持つことで、年間休日は130日以上を確保しつつ、役職者も含めて100%の有休を取得できる状況となっています。その結果、育児休業についても取得が当たり前の環境づくりができています。
- 経営計画書を通して男性の育児休業取得状況や制度が毎年周知されており、男性が休むことで、職場の居場所がなくなるという不安を払拭できるようになりました。



取組紹介

その3

客観的な評価制度で
従業員の個性を活かした成長を応援

取組内容

- 年3回、従業員一人ずつに「キャリア形成検討会」という人事面談を実施しています。これは従来の人事考課制度の人事面談に変わるものです。
- 面談では、「キャリア形成検討シート」を用い、上長による部下の評価や今後期待していることなどプラスのアドバイスを記載しています。
- 上長には部下がステップアップできる業務内容見直しの提案や業務改善、環境整備について話すように指導しています。各人の異なった得意分野を成長させ、会社と従業員の未来や目標を設定して、個別の成長を促すようにしています。
- 中間管理職には部下の残業時間削減といったライフ・ワーク・バランスの取組や業務評価をポイントに換算して、会社から海外の恵まれない子どもたちへの寄付を行っており、自身の評価が社会貢献に繋がる仕組みを構築しています。
- 従業員の中には、管理職を目指してはいないが育成能力が高い人もいます。そういった方を教育専門職にするなど種別/役割を増やすことで、社員の個性を活かしたキャリア形成の複線化を図るようにしています。

取組による効果

- 継続的に客観的な人事評価を行うことで、社員が制度に納得して働ける環境を準備できるようになっています。
- スキルアップはもちろん、キャリアを社員一人ひとりが考えて会社員生活をできるようにしています。
- 中間管理職が部下に責任を持ってライフ・ワーク・バランスに取組むことが求められるようになり、社員全体のライフとワークのバランスは高まったと感じています。
- キャリア複線化は、適性の異なる社員のキャリア形成に役立ち、社員の離職防止に繋がっていると考えています。



ライフ・ワーク・
バランス
EXPO東京
2024

ヒト
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



株式会社アオアクア

メリハリある働き方で、従業員の成長を促す



株式会社アオアクア

メリハリある働き方で、従業員の成長を促す

会社概要

代表者名： 代表取締役 井上 晴貴
 創立(創業)： 2011年
 所在地： 東京都江東区大島8-5-1 N&Hビル4階
 TEL： 03-5628-6120
 FAX： 03-5628-6140
 従業員数： 96名(うち正社員87名)
 URL： <https://aoakua.net/>
 事業内容： 訪問看護ステーション・
 居宅介護支援事業・福祉用具貸与・販売



目的・理念

社員一人ひとりがゆとりを持ち、尊重し合える会社になるために

社員一人ひとりが、心理的にゆとりを持てる環境となることで、一人一人が尊重し合える会社になることを目指しています。そのために、余暇を活かして英気を養い、仕事を通じて人格を磨き、地域社会に貢献することに取り組みます。利用者様に安心して看護やリハビリを受けてもらうためにも、社員が元気で良い精神衛生状態であることが必要です。そのためにも、メリハリのある働き方ができるようにライフとワークのバランスを重視しています。



経営者からのメッセージ

当社は、社員第一主義で運営しています。社員が元気で健康でなければ、利用者様のところへ行ったときに逆に心配させてしまいます。それでは本末転倒です。そこで、年間休日130日以上と有給休暇取得率100%を維持し、福利厚生もたくさん準備しています。仕事と休日のメリハリをしっかり持つことで、仕事は一生懸命行い、休日は充実させていくことが元気で健康になる秘訣だと思っています。そして、当社は、他の会社から目標にされる会社でありたいと思っています。業界特性とも言えますが、社員のほとんどが専門職で労働市場における需要が過多であるため、人材の流動性が極めて高い特性があります。その中で人材の価値を高めることが会社の価値を高めていくことに繋がると考え、良い人にできるだけ長く働いてもらうことが会社の価値に繋がり、目標される会社になると考えています。当社は医療介護福祉業界におけるザ・ホワイト企業として、業界を変えていく取組を進めて参ります。



代表取締役 井上 晴貴



取組の経緯・背景

看護・介護業界のテーマは「離職」です。どこの会社も離職率が高くなっています。離職を防止して、利益を出し続け、社会に奉仕し続けることが業界に課せられた使命です。当社も常に離職と向き合い、会社そして業界を発展させていきたいと考えています。そのために、常に社会のトレンドを学ぶようにしています。従業員がより過ごしやすい会社にするためにはどうしたらよいかを模索しています。家庭と仕事の両立が欠かせない。バランスが大切です。均衡が保てなくなると不協和音を発します。会社がこの不協和音のきっかけにはなりません。私たちは、管理体制・複利厚生・配慮・研修・コミュニケーション・様々な分野において、日々改革をおこない、トライ&エラーで取り組み、社員と利用者様に向き合っています。



従業員の声



- 休みが多い会社になっています。福利厚生もとても充実していると思います。毎年経営計画書が刷新され、社長からビジョンやミッションなどについての話を聞く機会があります。使命や行動指針が明確になるので、社員個人としても良い行動がとれるのではないかと考えています。
- 社会貢献、社員の働きやすさをそのまま体現されている会社だと思います。上司・先輩との距離が近く、気軽に話すことができるため、業務の効率化など意見交換もしやすいです。問題点があれば、小さなことでも共有し解決にむけて動き出す組織になっています。会社も時短など多様な働き方を認めてくれ、個々のライフワークを重視してくれるところも嬉しいです。

取組紹介

その1

目的意識を高める研修会や委員会活動、アンケートを用いた着実な課題解決

取組内容

- 問題が発生している場合、会社側が解決することも必要ですが、できるだけ現場の従業員が自力で判断・解決できるようにするため、社内会議や店舗会議、委員会活動を通じて、「従業員の問題解決力」を養う取組を行っています。
- 毎月、「塾」という名の会議を開催しています。各店舗のリーダー以上から役員まで6~7名のチームとなり、それぞれの塾に参加しています。組織強化が目的であり、課題や環境変化等様々なテーマで実施しています。特に、従業員のためになることや、離職防止につながる、スキルアップに繋がることなどは優先して取り組んでいます。
- 委員会活動も積極的に実施しています。安全衛生委員会、システム委員会、車両委員会等、全従業員が何らかの委員会に属し、会社の業務を支援する知識の補充や伝播を行うようにしています。ライフ・ワーク・バランスについては、経営会議や各塾で検討し、問題把握や課題解決につなげています。
- 従業員、利用者、取引先等の全方位に向けてアンケートを行い、満足度を調査しています。結果は社内内で公表し、検証、課題解決に取り組んでいます。特に従業員向けのアンケートは年1回実施しており、働き方や上長やスタッフとの関係等を確認し、ライフ・ワーク・バランスの取組に繋げています。

取組による効果

- 現場レベル、経営レベルともに意思決定が早くなり、また、取組を継続できるようになって、経営レベルが上がっていると考えています。
- 従業員の参加意識を高め、ライフ・ワーク・バランスの取組や会社をよりよくする活動を経営層発信だけでなく、従業員間で取り組むようになってきました。
- 従業員の考え方や状態をよく知ることができるとともに、どんな打ち手があるのか、従業員も含めて考えられるようになっています。

