

取組紹介

2

役員が全職員へ声かけ! 職員の声を身近にひろってLWBの取組に反映

取組内容

- 役員自ら全14事業所に出向き、非正規の職員も含め全職員に声をかけています。直接聞いた職員の思いや意見をLWBの施策に反映させています。1対1で話すことにより、職員が悩んでいることや改善してほしいことが具体的にわかるため、今後も継続して実施していきます。
- 面談で育児や介護が理由で働く時間や業務内容を変更・配慮した方が良いと判断した場合は、個別に対応しています。例えば小学生の子がいる職員には、子どもの帰宅時に家にいられるように時差勤務の利用を認め、始業終業時間を30分繰り上げるようにしました。育業からの復帰後の配属先については本人の希望のもと、私生活が守れるような部署にするなど柔軟に対応しています。
- 小さい子どもがいない職員も家族の事情による休みが取得できるような制度が欲しいとの要望があったため、有給で年3日の休暇を利用できる「家族応援休暇」の休暇制度を導入しました。
- ライフイベントがあっても働き続けられる環境のもと、将来像がイメージできるキャリアパスと評価項目について職員の入社時に説明し、また毎年更新しているハンドブックを全職員に配布して周知しています。

取組による効果

- 私生活の事情に合わせた働き方が可能になり、退職者が減りました。なかでも当法人の特別養護老人ホームは、令和4年9月より令和6年8月まで、正職員の退職者は0人となっています。
- キャリアパスと男女共通の人事評価によって、管理職を目指す女性が増え、現在は管理職のうち半数以上を女性が占めるようになりました。
- 産休育業中の職員には法人の様子を総務課長が毎月手紙で知らせ、また、副理事長が復帰前と復帰後に面談を行うなどして、きめ細かく対応していることもあり、安心して復帰できると思う人が増え、その結果育休復帰率は100%となりました。



取組紹介

3

働きやすさの評判や取組成果の発信で 人材確保を実現

取組内容

- 介護業界全体の働き方を変えたいと考え、当社の取組を積極的に発信してきました。なかでも法人6事業所においては平成29年度から継続して「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」として当社の働き方改革を宣言しており今後も続けて行く予定です。
- 公的機関を利用して当社の宣言や表彰制度への応募をしてきた結果、「令和3年度 東京都女性活躍推進大賞医療福祉部門優秀賞」「令和6年度 東京都心のバリアフリー 好事例事業所」などを受賞、「令和5年度 東京都 家庭と仕事の両立支援認定企業」として認定されました。



取組による効果

- 残業が少なく、休みも沢山取れる環境ができたことにより、職員からの心身が健康の相談数が減ってきました。
- 余力が生まれたことで仕事へのモチベーションがあり、職員が主体となってInstagramの更新を行って施設の様子を発信するようになりました。
- 表彰を受けることにより、職員が改めて自分の職場は働きやすいということに気がつき、帰属意識が高まりました。
- 職員が積極的にショートステイを受け入れるようになったため、ショートステイの利用率は年間126%となりました。これは東京都の平均(約70%)と比較してもかなり優秀なのではないかと思います。
- 働きやすい職場として知られるようになったこともあり、介護専門学校やハローワークから自信を持って当社を紹介できると言われるようになりました。
- 取組を始めてから売り上げは順調に増加しています。

ライフ・ワーク・ バランス EXPO東京 2025

社員と共に創る、企業の未来



社会福祉法人大三島育徳会

働きがいと安心を感じ働くことができる
福祉職場を目指して





社会福祉法人大三島育徳会

働きがいと安心を感じ働くことができる
福祉職場を目指して

会社概要

代表者名： 理事長 田中 雅英
創立(創業)：2000年
所在地： 東京都世田谷区鎌田3-16-6
TEL： 03-5491-0340
FAX： 03-5491-0343
従業員数： 185名(うち正社員142人)
URL： <https://www.oomishima.jp/>
事業内容： 高齢者福祉施設と
障害者福祉施設等8拠点14事業所を展開、
生活困窮者就労訓練事業、
居住支援法人等も運営



目的・理念

地域に根差した社会福祉の実践

社会福祉法人として、地域福祉を行うため、まず職員を大切にしたいと考えました。職員が、地域公益活動に参加するには、働きやすく、働き続けられる職場にしなければならないと思いました。豊かな気持ちで生活をし、余裕を持って仕事をするにより可能になるのではないかと考えました。そのための取り組みを推進することによって、地域公益活動が可能となり職員のライフ・ワーク・バランスに繋がると考えています。

経営者からのメッセージ

この度は「東京都ライフ・ワーク・バランス認定企業」として選定していただき感謝申し上げます。当法人は人材不足といわれている「介護・福祉業」です。「ライフ・ワーク・バランス」からほど遠いと思われる業界です。その中で、「働きやすい職場」「働き続けたい職場」を目指して取り組み、一般企業と比べても働きやすいと言われたいと思えました。当法人を選んで入職してくれた職員に「この法人に入ってよかった」「とてもいい法人だから、家族、友人にも薦めたい」「この法人に勤めていることを自慢したい」そう言ってもらえるような法人になることを目標とし、介護業界としては、一般企業に近い休みをとれる仕組みを作りました。家族・家庭・生活を大切にできる休みを作り、また産休・育業後も働き続けられるよう工夫しています。職員一人一人の思いや意見が届きやすい職場であるように、これからも精進してまいります。



副理事長 田中 美佐

取組の経緯・背景

これまで、育業した職員の復帰は100%でした。復帰後も長く働き続けてほしいという思いから、子育て世代に配慮した職場にしたいと考えました。職員定着の対策の中で、子育て経験者である役員(副理事長)が、経営会議で、特に女性職員を大事にしなければいけないこと、そのためには働きやすい職場にしていかなければならないことを訴えたことが取組のきっかけでした。当法人の主な取り組みは、①職員配置の見直し、②休みの見直し、③時短勤務、④就業時間の変更、⑤復帰時の業務の見直しです。これを3年間行ってきた結果、育業した者のうち、退職した職員は2名のみでした。若い職員が、結婚して出産育児をしながら働き続けられる法人にしたいという目標を現在、叶えている最中と考えています。



従業員の声



- 勤続10年になりますが、その間育業を2回しました。育業中は、総務課長から、何度も手紙をいただき、法人内の状況を知ることができ、業務から離れていることでの不安はほとんどありませんでした。
- 育児をしていると、急遽休むこともあります。その時のために、業務マニュアルを作成して、対応してもらえるようにしています。マニュアルは、分かりやすく見やすいものを目指して作成したので、自分の仕事を見直し、効率化も行えました。
- 総務課で、職員全員のタイムカードと有休を管理していますが、職員の残業が少ないことに驚いています。残業を減らそう、有休をとろう、という空気が法人内にはあります。上司からも残業はしないようにという声掛けがありますし、有休についても、毎月とるように声掛けをいただいています。

取組紹介

1

ゆとりある人員配置で残業を削減！ 誰もが気兼ねなく休暇をとれる環境へ

取組内容

- 常に人手不足という介護施設が多いと思いますが、当法人では、職員が休暇を取得することを前提に、通常決められている加配人数の1.3倍の職員を配置しています。
- 職員が疲弊していると良いサービスが提供できません。そのため、4週8休以外にも休めるように、年休とは別途付与しているリフレッシュ休暇の日数を10日から12日に拡大しました。
- 職員が急に休んでも業務が円滑に回るように、業務ごとにマニュアルを作成し活用しています。
- 毎月末のシフト作成時には、管理職が職員の有給休暇の取得状況を確認し、取得が少ない職員には休むことを促すようにしています。
- 毎月の勤怠状況の把握は役員(副理事長)、統括本部副本部長、総務課課長で共有し、どの職場も業務が偏りなく進められているか、休みは取れているかを確認し、気がついたことがあれば毎月の部課長連絡会議で改善を促しています。
- 働きやすい職場にするために、何かあればすぐに顧問社労士に相談し、アドバイスをもらっています。

取組による効果

- 適切な人員配置と業務量により誰かに仕事が偏ることがなくなりました。またタイムカードシステムの導入により労働時間が可視化されたこともあり、残業は年間通して月平均1.5時間になりました。
- 役員や部課長から職員に休むことを促しているため、休みが取りやすくなりました。有休取得率は70%で推移しています。
- 休むためにはお互いの協力が欠かせないため、人間関係も良くなり、プライベートで一緒に余暇を楽しむ職員も増えてきました。
- 男性職員が2週間の育業をしました。今後も子どもが生まれた男性職員にも遠慮しないで休んでもらえるようにしたいと思っています。

