



総務主任

佐々木 聡氏

理事長

上田 紘治氏

特定非営利活動法人 ゆぎの里

代表者：上田 紘治
 創業：平成15年5月28日
 業種：居宅介護事業(介護保険・障害者総合支援)・高齢者配食サービス事業
 従業員数：47人(正社員6人、パート職員41人)
 所在地：東京都八王子市下柚木605-9
 TEL：042-670-8803
 URL：http://www.yuginosato.org/

従業員との信頼関係を確かな制度に 地域に根ざす介護事業法人の取り組み

温かいお弁当を通して 地域とつながる

ゆぎの里は、一九九七年一月、地域有志により住民が集う場所として「高齢者のための昼食会」の形で始まった。週に一回の配食弁当サービスからスタートし、徐々にその回数を増やしていった。二〇〇三年には法人格を取得し、現在では、年間一万三〇〇〇食ほどを地域の方たちに配っている。また、訪問介護事業、居宅介護支援事業も展開し、地元から頼られる存在だ。

事務所は、八王子市街の閑静な住宅街にあるアパートの一室にある。試作品のクッキーを焼く香りがあたりに漂い、温かい家庭的な雰囲気がある。配食サービスのお弁当を包むために使う風呂敷が窓際にはためき、飾らない社風を物語っている。地域に溶け込んだ社会的企業だ。

同法人は、配食サービスを提供することにより、地域と深くつながっている。このサービスは高齢者の利用者が多いため、見守りの役目も果たす。実際、訪問時に利用者の様子に異変があり、配食スタッフが救急車を呼んだこともあるそうだ。顔を見ながらの世間話を楽しみしている利用者も多いと聞く。

それらの事業を支えるのは、六名の正職員と四十一名のパート職員、そして五十名近くのボランティアスタッフである。圧倒的に近所に住むスタッフが多い。パート職員は、事務パートと登録ヘルパーで構成されているが、そのうち登録ヘルパーは、六十代以上が六十パーセント以上を占める。定年退職後の生きがいのために働いている人も少なくないそうだ。

スタッフの定着率は非常に良いと言え、もともと地域社会に貢献したい人材が集まっているが、この仕事はその気持ちだけでは続かない。

理事長の上田氏は、「お互いの信頼関係が強いから辞めないんじゃないかな」と話す。法人設立から十三年目だが、売上もスタッフ数も毎年右肩上がり伸びている。

制度づくりが事業所の 成長に追いつかない

急激に成長した企業によく見られるように、同法人も法人内の制度を整えるのが後手にまわっていた。既に改善済ではあるが、五年前には、労働基準監督署から、労働条件通知書の提示や、労働時間管理をきちんとするようにという是正勧告を受けたこともある。

「売上げが七千万円を超えるのに、制度がなくて回っているなんて、ね。きちんとしないといけないと思った」と上田氏は言う。

確かに、これだけの規模できちんとした制度が無いにもかかわらず、特に問題も起こらず運営されてきたというのはレアケースかもしれない。職員やスタッフ同士が、ほぼ誰かの友人や知人であるため、もともとトラブルが起きにくい雇用環境だとしても、である。

非営利活動法人という特色もあり、上田氏の考えとしては「働く職員皆に収益を還元したい」という思いがある。とはいえ、配食サービスのお弁当の食材にはこだわっているため原価が高く、利益は決して多くない。

『少ない原資を公正な制度』で、賃金として還元したいという思いなのである。そんな経緯の中、制度を整える必要性を感じるようになった。

「トライ」したきつかけは、 突然の出会い

過去に一度、民間の企業が「助成金を絡めて制度作りをしませんか？」と話をもちかけてきたところ、たまたま踏み切れず悩んでいたところ、たまた

ま東京都の職員が訪ねてきた。職員がいくつかの事業を紹介してくれた中で、本事業ならできそうだと感じたため、「トライ企業」に応募することに決めたと言う。介護事業に詳しく、同じ地域で活躍する社会保険労務士を派遣されたことも背中を押した一因であった。

同法人は、賃金制度をきちんとしたと考えていた。様々な経緯があり、時給などの基本給が入職した時期によってバラつきが出ており、その是正をしたかったのだと言う。そのため、整合性があり、誰が見ても納得するような公平な制度作りが求められていた。

また、「トライ」前は正職員とパート職員用の就業規則が同じであった。退職金支給の有無や雇用期間の定めなどに、パート職員と正職員の待遇の違いがあったため、それについてきちんと明文化する必要がある。労務担当の上田氏がすべてを背負っていたことも憂慮される点だった。

本事業を開始してから総計五回にわたり、月に一度、社会保険労務士が訪ねてくるようになった。その間、一つひとつ課題を解決していったのだとか。法人のことを一緒に考えてくれる専門家に会い、問題がクリアになるにつれ、「この雇用環境整備支援事業と出会えて、本当に良かった」と口を揃えて話す上田氏と佐々木氏。新しいパート



支援プロセス

- 1 平成26年9月3日 派遣申込書提出
- 2 平成26年11月5日 第1回社会保険労務士訪問
現状の課題、労務管理や賃金実態について確認
- 3 平成26年11月21日 第2回社会保険労務士訪問
賃金実態の再確認、賃金見直しについての要望確認
- 4 平成26年12月24日 第3回社会保険労務士訪問
職務内容や賃金体系等具体的な整備内容を検討
- 5 平成27年1月21日 第4回社会保険労務士訪問
法人からの提案要望ヒアリングとその検討
- 6 平成27年2月25日 第5回社会保険労務士訪問
運用面での留意事項説明、賃金表等各種資料作成



上田氏とスタッフの皆さん
(後列左:濱崎さん、後列中央:
安藤さん、前列右:米田さん)



取材後記

同法人が毎月発行している「ゆぎの里だより」を拝読した。イベント情報やその写真、お弁当メニューなどが書いてあるこの広報誌を見て「働きたい」と連絡してくる人がいるのだとか。紙面から地域へも伝わる、理事長の人物、職場の信頼関係、本事業を通じてそれがますます強固になったのだと確信し、心が温かくなった。企業と従業員の信頼関係の築き方、維持をする秘訣を教えてくださいました。

(社会保険労務士・宮下麻衣子)



ト就業規則は、事務パートにも共有され、月に一度のヘルパー会議でもお披露目されたそうだ。

法人と従業員の間に信頼関係で結ばれていなければ、いずれ立ち行かなくなる。ある時点で信頼関係が築かれていたとしても、どちらかがそれに乗じてあぐらをかけば、信頼関係はあっという間に壊れてしまう。従業員との信頼関係の上に成り立っていた同法人

資金をやりくりしながら未来を描く

「やりたいことはいっぱいあるんだけど、なかなかできていない。それが悔しい」と上田氏は言う。「働く人が主役だ」と言い切る上田氏だからこそ、今いる従業員や、これから新しく従業員となる人に安心感を与えたいという思いが強い。「口で言うのは簡単だけどね」という言葉の裏には、「信頼関係の構築のためには、まず企業側が職員への信頼を態度や制度で示すことが大事」という信念と、「資金面での折り合いがつかない現実」との兼ね合いの苦しい心境が読み取れる。

今後の人事制度の取り組みとして

は、短時間正社員制度の導入を検討している。導入すれば、パート職員が現在と同じ働き方で退職金制度に加入できるようになるからだ。すべては働く人のために、との思いから、制度の設計を考えている。

同法人は、医療機関とのタイアップや夜間の介護、地域のコミュニティスペースを作るなど、事業の新しい展開も模索中だ。ただし、なかなか資金面でハードルが高く、夢の実現へは踏み出せていない。

しかし、超高齢化社会という社会的背景もあり、シニア層に向けた事業ニーズは益々高まっている。また、同法人には職員との強い信頼関係があり、雇用面でもサービス面でも地域に根ざしているという絶対的な強みがある。地域社会と一体になり、利用者、職員、ヘルパーが相互に支えあう仕組みが、事業体を支え、今後、さらなる成長への原動力となっていくだろう。

スタッフインタビュー

安藤知歩さん

パート職員の安藤知歩さんは、職員やヘルパーの娘や孫のような存在。ご両親もボランティアとして同法人で働いていたとか。「夜遅くまで話し合っていて、社労士さんも来て、職場環境を良くしようとする空気を感じます。大事にされていると思いますね」と話す。

濱崎美代子さん

濱崎美代子さんは、ボランティア、ヘルパーを経て現在は正職員。知人2人を従業員として同法人に紹介している。「良い職場じゃないと、知り合いを紹介できないですよ」と言う。

お2人とも、職場で「ちほさん」「ハマちゃん」という愛称で呼ばれているとのこと。そんなアットホームな雰囲気、知り合いに自信を持って紹介できる働きやすさ、どちらも、ゆぎの里の信頼関係の証である。