

個人のスキルや働き方に合わせた制度設計を 働きやすさに生きる 「たすけあい」精神

特定非営利活動法人 アクト世田谷たすけあいワーカーズゆりの木

事務局長
飯澤 恵子氏

DATA

代表者：椛木 道子
 創業：1992年12月
 業種：福祉サービス
 従業員数：正社員4人、パート職員29人
 所在地：東京都世田谷区船橋
 1丁目1番地2山崎ビル201
 TEL：03-3429-6721
 URL：http://www.yurinoki.cc/



**地域のニーズに添えて
二十年超**
 たすけあいワーカーズゆりの木は、一九九二年に地域住民への自立援助サービスからスタートした。その後、介護保険制度が始まり、二〇〇一年には法人格を取得して訪問介護事業に参入。現在は、障がい福祉サービスや産前産後の家族を支援する行政委託事業も行っている他、公的サービスでは利

用できない内容を自立支援援助サービス等で提供している。きめ細やかなサービスは、独り暮らしの高齢者が多い地域にとって心強い存在だ。
 同法人は、大きく二つの課題を抱えている。一つは、地域のニーズに対応するにあたっての人手不足。もう一つは、平成三十年四月の介護保険法改正に対応するためのキャリアパス制度導入の必要性である。今回の法改正のポイントは介護報酬の見直しにあり、訪問介護を提供している同法人の事業にも大きな影響がある。



理事長 椛木 道子氏

職業能力の評価制度を導入し、法改正に備える
 今回、同法人が専門家派遣事業に取り組んだのは、マイナンバー制度導入への対応と、前述の課題解決が目標であった。
 まず、マイナンバー規程の作成

専門家派遣スケジュール

コンサルタント ● 社会保険労務士
 改善取組項目 ● 賃金制度・教育訓練・労災・安全衛生管理・健康管理・マイナンバー他

平成28年2月17日

現状把握のためのヒアリング、パートタイム労働法改正・助成金について説明

平成28年3月4日

東京都介護職員キャリアパス導入促進事業、企業内人材育成推進助成の概要について説明

平成28年3月18日

キャリアパス表(案)作成、マイナンバー制度について最低限必要な管理レベルについてアドバイス

平成28年3月25日

ジョブ・カードの自己評価・企業評価方法、マイナンバー制度の規定化などについてアドバイス

平成28年3月28日

就業規則改定案・マイナンバー規定・キャリアパス表作成、人事労務に関わる新制度についてアドバイス



後列)前理事長 山下 宣子 氏
前列右)管理者・サービス提供責任者 齋藤 亜子 氏

研修での実技の様子から把握することはできていたが、法人内における介護技術の尺度は、はっきりしていなかった。同法人で採用されるスタッフは、資格の有無や経験の長さがまちまちなので、職業能力の評価を行うにあたってはきちんとした基準を設ける必要がある。キャリアパスの必要性を感じていた同法人は、平成二十八年に専門家のアドバイスを受け、

や管理方法のアドバイスを受けた。マイナーの管理方法をA4サイズ一枚のフローチャートにすることで、運用を明確にした。次に、事業を継続するために必要な介護保険法改正に対する対応を行った。訪問介護事業において、同法人は今まで掃除や食事作り等、生活面の支援が多かった。しかし、法律改正により生活面の支援から身体面の支援に重点が置かれるようになる。そこで、今後はより身体面の介護支援ができるように支援内容を変えていく必要がある、スタッフのスキルアップが急務である。

「認知症及び認知症ケアに関する研修」や「プライバシーの保護の取り組みに関する研修」、「接遇に関する研修」等のほかに、年一回介護技術研修を行ってきた。介護技術研修の内容は、「車椅子の基本」「ベッドから車椅子の移乗」「清拭」「口腔ケア」などが、スタッフの介護技術ごとにレベル分けをして行う研修ではなかった。

研修のレベル分けをする必要がなかったのは理由がある。前述したように、同法人の利用者の大半は介護度が低く、生活面の支援が多かったからである。利用者のうち介護度四以上で排泄介助等が必要な方は、四十五名中、四名であった。そのため、介護度の高い利用者に対応するのは限られたスタッフとなり、それ以外のスタッフの介護技術レベルを把握する必要はなかったのだ。もちろん、

職業能力の評価制度のレベル分けを行い、平成二十九年四月から、キャリアパス制度の導入を行うこととなった。これは介護業界で共通するものさしなので、スタッフのスキルアップを目指す際に分かりやすく、今後のモチベーション維持にもつながると考えられる。

多様な働き方のスタッフに合わせた制度設計

同法人は正職員四名、パートスタッフ二十九名。それぞれ仕事に使える時間や労力が異なる中、月に二〜三回勤務のパートスタッフからフルタイム常勤職員まで、多様な働き方を認めている。

制度改正前は、常勤と非常勤という働き方だけであったが、家庭と両立をしつつ短時間でやりがいのある仕事ができるように、新しく働き方を追加した。具体的には、本人の意欲と稼働時間に応じて選択できるように、月給制の短時間常勤職員(三十一〜三十五時間)や時給制の短時間職員(週二十時間)というポジションを追加したのである。スタッフは週末あたりまとまった時間数働くことで、厚生年金保険・社会保険などにも加入できるので、保障も厚くなる。

「顔の見える明るい職場作り」がキャッチフレーズ

一般的には、多様な働き方を認めると顔を合わせる回数が少ないスタッフが增え、人間関係が希薄になりやすい。そこで、「顔の見える明るい職場作り」をキャッチフレーズに、スタッフが働きやすいようソフト面での工夫も行った。年に一度面談を実施することで、メンタル面や体調も含めて相談を受け、悩みを二人で抱え込まないよう配慮している。また、月に一度の定例会は、全スタッフが無理なく参加できるように、曜日と時間をずらして同じ内容のものを三回行っている。健康診断や予防対策(インフルエンザ予防接種等)も全員が受診でき、常勤者には婦人科検診も積極的にサポートしている。

活動の核にある精神が、事業継続の源

このように、職場の環境を整え人の定着を図りつつ、常にチャラシやWebでスタッフを募集し人手不足の解消に努めている。安定した事業運営には、人手の確保は非常に大事なのである。

二十数年間事業を継続してきた実績もあり、地域のために何かをしたい、「たすけあい」という気持ちで組織の核だ。その気持ちは組織内でも「世代間のサポート」という形で現れている。ライフ・ワーク・バランスを実現させ



る上で、子育て中のスタッフは、子育てを終えた世代にフォローされていく。時を経て、子育て中だったスタッフが、次の子育て世代をフォローしていく。制度は変化しても、「たすけあい」の気持ちは変わらないのだ。

取材後記

同法人は現時点でもスタッフの定着率が良く、事業スタートから定年まで勤めた人もいる。そのような状況でも、時代の変化に合わせ、働き方に関する制度を変えていく必要がある。しかし、同法人の核である「たすけあい」の精神が変わらない限り、組織は温かく人は定着するのだろう。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子