

タイトル： HOLな職場作りに向けて
～女性活躍から見える多様性がある働き方～

キーワード ※3つ記入。

HOL (happiness of life)	法人名	社会福祉法人 北海道友愛福祉会
女性活躍	施設種別	特養
多様性がある働き方	施設名	静苑ホーム

研究者 (取組に関わった方のお名前5名まで)	氏名	職種	備考
①	橋本 抄苗	HOL課 課長	
②			
③			
④			
⑤			

施設の概要

※ここに記載した内容のうち、発表内容に直接重要な関係を持たない事項については、本資料をもって発表の際の説明から省略してください。

設置主体	社会福祉法人	経営主体	社会福祉法人
開設年月日	昭和48年12月25日	所在市町村	江別市
市町村人口	11,88万 人	65歳以上人口 (高齢化率)	36,783 人 (高齢化率 30.72 %)
利用者定員数	165 (うち短期入所15人) 人	利用者平均年齢	84.9 歳
職員数	148 人	職員数内訳	介護職 86 名 看護職 13 名
併設施設・事業	デイサービスセンター友愛野幌 居宅介護支援事業所友愛野幌 ヘルパーステーション友愛野幌		
施設のサービスの概要	『和顔愛語』をモットーに、ご利用者のみならず地域のみなさまに、笑顔ある暮らしや喜びを感じていただけるよう、「みんなが幸せになるための福祉拠点」として進めている。		

発表の概要

<p>①取り組んだ課題 近年、若い方の採用が進む中、子供を育てながら仕事する職員も多い。子供を生んでからの働き方では、子供の体調不良があった時に仕事を休まざる負えない状況や保育園からの体調不良時のお迎えの電話がある場合、子供を持つ親は周囲の職員に対し『申し訳ない』『迷惑かけている』という心理状態が生まる方が多かった。また、子供が小学校入学時には変則勤務が開始となる為、家庭によっては、子供を育てながらの変則勤務に課題があった。</p>	<p>③活動の成果と評価 ・介護連携部署を創設したことで、今までは急な子どもの体調不良で休む時に『迷惑かけている』という思いがあったが、困っている部署へ応援に行くことで、職員から「来てくれてありがとう」という言葉があり、『役にたっている!!』という思いに変化。心理的ストレスが軽減され子供を育てながらも職場にいても大丈夫なんだと思える居場所作りにつながった。 ・以前は育休明けで、退職する職員もいたが、過去10年の退職者で、子供を育てながら働く職員の離職は0。静苑ホーム全体として10年で定着率94.4%。 ・女性が活躍できる職場に変化し女性管理職の割合が増加。 ・子供を育てながらもイキイキと働ける職場作り、女性が活躍できる職場を作ることで、結果として女性だけではなく、誰にとっても多様性がある働き方、男性・女性関係なくすべての職員にとってHOLな職場に結びつく。</p>
<p>②具体的な取り組み I. 2018年に介護連携部署の創設。子育てする職員が急な子供の体調不良で休む時の『迷惑をかけている』という心理的ストレスを抱えず働ける部署作りを実施。介護現場のフロア配置ではなく、困っている部署へ派遣する仕組みに変換した。具体的な取り組み例を以下にあげる。 ①フロアの職員が休んでしまい、人手が足りない時に介護連携の職員が応援。 ②DSやヘルパーなども職員で困っている場合は応援。 ③相談員のLIFE業務を一緒に実施。 ④SSとDSの連携をはかる際に、ご利用者のSS棟からDSまでの移動や介助場面でのフォロー。 II. 介護連携部署の創設と同時に子育て世代にとって働きやすい、勤務体制を構築。 ①時短勤務を使用し、介護フロアに配置 ②産休・育休前の働き方のまま変更なし ③連携部署に配置 ⇒働きやすい時間（臨時職員）にシフトチェンジ ⇒臨時職員から正職員に戻ることが可能。（同じ等級で戻れる） ⇒退職共済の加入継続ができる III. 多様性がある働き方へ ・本人の資格や希望と職場の状態がマッチした場合はキャリアチェンジが可能 ・休み期間の子連れ出勤の再開に向けて検討開始</p>	<p>④今後の課題 今後、働く職員の多様化は進み中、職場として、どこまでシステムを構築できるか、常に変化が求められる時代だからこそ、HOLな職場作りを考え実践する必要がある。</p> <p>⑤参考資料など ・Google流疲れない働き方 ・人材不足の職場を働きたい職場に変える方法</p>

※”応募用紙”とともにメールにて【7月12日(金)】までにご提出ください→ roushikyo@dosyakyo.or.jp まで。

