

魚津市男女共同参画地域連絡会 推進員が行く！

## イクボスインタビュー

2019.1.30 (水)



社会福祉法人 海望福祉会

### ご対応

総合施設長 大崎 雅子 様

事務課長様、人事担当者様 3名

\* 推進員 7名 + 市職員 1名

### ◆イクボスの思い (総合施設長様)

#### Q1・宣言にいたった経緯について教えていただけますか？

理事長が、魚津商工会議所会頭だった際にイクボス宣言をしており、イクボスを推進しようということで、海望福祉会も宣言をしました。

#### Q2・実際に宣言をされた後、事業所ではどのような取組をされ、その結果、どのような効果を感じておられますか？

職員の採用・確保から定着を図っていき、育成もしなくてはならない中で、職場の働きやすさが大事です。職員には、ママさん、パパさん職員も多く、それぞれのライフスタイルに合わせて、子育てなど家庭のバランスをとって、仕事も充実していただきたいと考えています。イクボス宣言の内容にあるような環境を整えていくことももちろんですが、あらゆる工夫を重ねながら、よりよい職場作りに取り組んでいます。

その一環で、長期で安心して働くことができるキャリアパス制度というものを導入しています。自分のキャリアの積み上げが見えるもので、職が向上していくような設計図のようなものを組織として作っていくというものです。介護の世界は、体力も使いますし、専門性も求められます。そこをサポートするため、ICT化、機械化を進め、時間を有効に使い生産性を高められるような職場のスタイルをとっています。効率よくできる場所はうまくテクノロジーを

使って、そこで余裕ができた時間や精神的なゆとり、体力の部分の余裕をもって、最後には人だからできる温かく良質なサービスを提供していく、というところを目指しています。そして、職員が家庭とのバランスを取りながら、いい仕事をしているなど思える、そして家族にも、「お父さん、お母さんいい仕事してるね」、と褒めていただけるような環境を作っていきたいと思います。

そしてプライベートの充実のため、休暇をきちんと取っていただけるような環境づくりをしていかなければなりませんし、家族の生活にも貢献できるようなことも考えています。

介護の際には、人が人を持ち上げるばかりでなく、リフトという機器を使って介護をすることもあります。利用者の方に優しい仕様とデザインの機器がどんどん出てきており、職員にも好評です。ICT化、機械化を進める上では、職員が便利で効率良く、生産性が上がると感じる事が大事ですので、現場の職員の声を聴き、意見を取り入れています。

休暇取得については、女性職員は、育児休業取得後 100%復帰しており、フル活用ができています。男性職員の育児休業取得者もいます。職員の子宝率が高く、お子さんが 3 人いる職員も多いです。

### Q3・今後、イクボスとして進めていきたい取組はありますか？

イクボスの範囲は非常に広いと思います。人口減少が進む中、今後は、いろいろな産業で人材を確保し合う時代になります。様々な年代性別を超えて総力で社会を支えていく時代になりますので、いろいろな方が、参画してみようかなと思ったとき参画しやすいような環境を作っていかなければならないことから、あらゆる側面で工夫していく必要があります。それが地域貢献にもつながると思います。

## ◆従業員のご意見

### Q4・イクボス宣言をされたと聞いてどのように思われましたか？

(事務課長様) 平成 29 年にイクボス宣言をしています。当時は県内でも介護・福祉業界で宣言したのは早い方だったと思います。介護・福祉業界は一般の方にはあまり知られていない部分もあるように思うので、社会福祉法人もイクボス宣言することで、福祉業界でもこのような取組に興味を持っているのだ、と褒めていただくことにつながり、PRにもなるいい機会だと思いました。

#### Q5・宣言後の事業所内の様子に変化はありましたか？

どのような変化があったか教えてください。

(事務課長様) ICT化や福祉機器の導入です。職員にとって大事なのは働きやすい環境なので、イクボス宣言後、それらが急速に進みました。職員の意見を聴きながら、働きやすい環境の整備がどんどん進んだという印象です。

#### Q6・このような取組をしてほしいなど、今後に期待することはありますか？

(事務課長様) 職員の仕事と家庭の両立という意味で、有給休暇の取得の促進をしていますが、なかなか難しい状況もあります。全員が平等に休みを取れているわけではなく、どうしてもお子さんがいる職員は取得しやすく、独身の職員は取得しにくいことがあります。取得促進に向けた取り組みを今は特に進めていきたいです。体を休めてリフレッシュできる時間は重要なことだと思いますので、職員一人一人がワークライフバランスを取れるよう配慮しながら推進していきたいです。

(人事担当者様)

私自身、育児休業を2回取得しており、当時は現場を離れる不安がありましたが、施設長や事務長に復帰前の面談をしていただきました。安心できるサポート体制もしっかりしていますし、復帰してからも研修を受ける機会があり、1年間ブランクがあった部分をまた勉強させていただきました。家庭との両立ができていると感じています。

⇒(施設長) 実際に、出産前に描いていたプランが、出産後になってしまうことがよくあります。家庭内のサポートの予定が変わったりすることもあり、復帰直前にリアルな生活を見据えて相談をしないと互いにずれたままで、困ってしまうので、復帰1か月ほど前に面談をしています。復帰してもまた変わってくることもあるので、そこはその都度話し合いながら対応しています。いろいろなパターンができてくるので、職場職場で受け止めて吸収して何とかやっています。男性職員の多くは、とても家事や育児に積極的で、聞いていて驚くことがよくあります。お休みの日の過ごし方が、職員それぞれ違うので、休暇の取り方など、柔軟に、持ちつ持たれつで対応していくようにしています。

平成 29 年 6 月 1 日

社会福祉法人 海望福祉会 イクボス宣言

## イクボス宣言

私は、共に働く職員一人ひとりのワークライフバランスを尊重し、毎日の生活が充実したものになるよう支援します。

また、自らが率先して、仕事もプライベートも大切にしながら、人生を楽しむ「イクボス」となることを宣言します。

- 1.職員が、安定した職場環境で、長期間安心して働くことができるよう、キャリアパス制度の充実を図り、頑張る職員を応援します。
- 2.ICT化や福祉機器の導入によって職員の負担を軽減し、日々笑顔で仕事に取り組める「働きやすい環境」を整備します。
- 3.子育て中の職員の支援はもちろん、積極的に育児に取り組む男性職員を応援し、育児休業の取得を促進します。
- 4.忙しい毎日の中でも、プライベートの充実を図り、気分をリフレッシュできるように有給休暇の取得を促進します。

平成29年6月1日  
社会福祉法人海望福祉会  
理事長 大崎 利明