

百歳を生き抜こう 生きる喜びにあふれた力強い生命力とともに歩む

1972年に特別養護老人ホームを開設して以来、地域に根差し、多様な福祉ニーズに応えるため、デイサービスや訪問介護等幅広い介護サービス事業を運営しています。職員の仕事と生活の充実こそが利用者様への質の高いサービスの提供に繋がるものと考え、働きやすく、働きがいのある職場づくりに職員一丸となって取り組んでいます。これからも地域の皆様と職員の声に耳を傾け地域に必要とされ、地域の皆様にとって希望の灯火であり続けたいと思います。



有給休暇 トップダウン改革から社員主体の改革へ。

従業員が互いに休暇を取るのには、お互いさまという風土は培われていたが、コンサルタントの協力を得ながら女性活躍実践モデル企業として「働き方改革推進研究会」を発足させました。トップダウンによるデメリットを考慮して、プロジェクトメンバーは各部署の中堅職員が核となり、女性も男性も働きやすく生産性の高い職場の理想像に向け、個々の職員が持つ能力を十分に発揮でき、仕事とプライベート（生活）を両立させることができる働きやすい環境を作っていくため、行動計画を策定し1年後50%、5年後75%の取得率を目指して

- ①職員会議等で全職員に目標を周知する
- ②個々の年次有給休暇の取得状況を把握し目標達成の障壁となっている問題点を洗い出す
- ③段取りや整理・整頓の徹底、働き方を見直して仕事の平準化等により時短に取り組む
- ④部署内で適宜年次有給休暇の取得が調整できる体制づくりを図る
- ⑤お互いの仕事の見える化とコミュニケーションの場をつくり、情報共有を図る

以上の事柄に地道な取り組みを続けたことが功を奏し、令和5年度はコロナ休暇も一部有りますが、年次有給休暇取得率は81%に向上しました。

両立支援 段取りの改善と業務の標準化で見える化を推進。

各部署のリーダーと連携し、仕事が集中している職員の把握やムリ・ムダ・ムラを無くするための段取り改善や業務の平準化等により「くるみん」の認定を目指し、所定外労働時間の削減や女性が長く活躍できる環境の整備及び仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいます。

コミュニケーション 職員の声を聞くことで、目標が明確に。

職場環境についての意見や働き方についての要望、改善提案等を全職員にアンケートを実施した。無記名から記名方式にするなどの試行錯誤を重ね、「働き方改革推進研究会」が内容を整理し改善案を早期に具現化するよう対応してきました。それにより、みんなで考えて行こうという意識が高まり、「やらされていた仕事」を「自分事化」できるようになりました。

◆トップのコメント

地域の皆様や関係者の方々のご理解とご支援のおかげで開設51周年を迎えることが出来ました。私たちは、良き伝統を守るとともに、時代の変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織を目指しています。昨日までの常識に囚われることなく、前に進み、これからも地域の皆様と職員の幸せのために福祉の向上に努めていきたいと思ひます。