



女性活躍推進法に基づく『えるぼし』企業を認定！ 島根県内で12社目！！

島根労働局（局長 岩見浩史）では、令和6年11月28日に女性活躍推進法に基づく『えるぼし認定』企業として、社会福祉法人松江福祉公社（松江市）を島根県内で12社目の『えるぼし』認定企業として認定し、令和6年12月25日に島根労働局において認定通知書交付式を実施しました。

《企業概要》

認定企業名	社会福祉法人 松江福祉公社
所在地	松江市上乃木 10-5-1
代表者	理事長 石野 正亮
業種	医療・福祉 (保育・介護・障がい児通所支援事業)
設立	1978年(昭和53年)10月
労働者数	156人(女性114人)
認定日	令和6年11月28日
認定段階	えるぼし認定3つ星(3段階目)



右：社会福祉法人松江福祉公社 理事長 石野 正亮 様
左：島根労働局 局長 岩見 浩史

★ 私たちの想い（社会福祉法人松江福祉公社）

▶えるぼし認定に向けた取組のきっかけ・経緯

当法人では「博愛・科学・共生」を理念に掲げ、地域に根差した福祉サービスの提供を行っています。

職員構成は20代～70代まで幅広い年齢層の方がお勤めされており、そのうち女性職員は7割以上となっています。女性管理職の割合も7割を超え、以前から女性が活躍する風土が根付いていたと言えます。

そうした中、次世代への業務の継承、キャリアアップの促進、専門職としてのスキル向上を図る観点からも女性が充実して働ける職場環境が必要と考えました。

また、昨今の福祉業界全体の深刻なマンパワー不足の解決策のひとつとして、女性活躍を後押しする施策を講じることが法人経営にも重要な取組であると考えたことがきっかけです。



こぼと保育園



特別養護老人ホーム 長命園

▶認定に向けた具体的な取組

●ワーク・ライフ・バランス

家庭と仕事の両立を支援していくために、介護休暇と子の看護休暇の充実は欠かせません。

当法人では事業所ごとに、介護休暇3日間、子の看護休暇5日間を有給休暇としています。年次有休とは別に取得できる休暇として職員から好評です。

その他にも、介護事業所としては珍しい勤務限定正職員制度を設け勤務日時を限定し、仕事とプライベートの両立を図ることができる取り組みを行っています。

また、間接業務や早朝業務を担う短時間職員を配置して専門業務に集中できる環境を整えています。



●出産育児支援

安心して出産できる環境整備として、法制度上の産前休暇6週間より長い8週間から取得できる制度を設けています。

●残業時間の削減

前役職者の時代から役職者は率先して定時に帰るということを行っておりましたので、他の職員も帰りやすい雰囲気作りができていました。定時に出勤退社の風土が出来ています。

さらにノー残業デーを設けることで職員の時間管理意識を向上させ、業務終了の意識付けを習慣化し、定時退社できるよう進めています。

▶取組に向け工夫したこと、苦労したこと

近年、慢性的な人員不足のなかで、法制度を上回る休暇については廃止や削減の意見がこれまで出てきていました。職員間での不平等感をなくすため、各種制度の意義や目的の周知を労使で議論を重ねています。

これからも人員不足への対応のひとつとして国の助成金などを活用し、時代に合った柔軟な働き方を推進していきます。



▶取組の成果・効果等

法人の開設当初から職員の働きやすい職場作りを意識してきたことで、多くの職員が30年、40年と永く勤め、定年を迎えてきました。後輩職員にも将来のライフステージを想像する機会となり、目標や安心感にも繋がっています。

▶従業員の声

●2009年入社職員

家族や施設、同僚からのサポートいただきながら二人の子どもを育てています。

産前休暇も8週間からの2週間は特別休暇（有給休暇）となり安心して休むことができました。

現在では女性職員、男性職員を問わず出産祝い金もあります。主任職としてシフトの管理をしていますが開設当初からの職員同士が協力して休みやすい職場をこれからも継続していきたいと思います。



●2011年入社職員

当法人では8週間前から産前休暇を取得出来るため、私もこの制度を活用し8週間前から産休を取得しました。

出産に向けて楽しみな気持ちと同時に不安も大きくなる中、8週間前から取得出来るというのは身体だけではなく心にも余裕を持つことができ、また事業所や同僚からサポートをしてもらい快く取得させてもらえたことにより、「復帰したら子育てと仕事を両立しながら頑張ろう」という気持ちになりました。

家族と向き合う時間が長く取れるメリットと復帰後の定着につながる心強い制度です。



▶認定を受けて今後期待すること（今後に向けて）

「人材確保と定着」の促進！

認定を受けて、その効果を期待したいことといえばこの一点に尽きます。

もはや自助努力だけではどうすることもできない大きなテーマとなっているこの課題ですが、法人ではこれからも、性別問わず働きやすい職場とは？を考え、今すでに働いている職員、これから働きたいと考えている人たち、その全ての人がこの法人・この職場で働くことができ、良かったと思える環境を作っていきたいと考えています。