

魅力ある職場づくりに 取り組む企業 事例集

Vol 7

静岡労働局

魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集Vol.7

	名称	所在地	従業員数	業種	概要
1	浜松磐田信用金庫	浜松市 中区	1,936人	金融業	◆働きやすい職場環境を整備することにより、全ての職員がその能力を十分に発揮してお客様への質の高い商品・サービスの提供を実施。
2	パルステック工業 株式会社	浜松市 北区	160人	電子応用機器の 製造・販売	◆主力事業の低迷により経営危機に陥ったものの、新たな市場の開拓やニーズにマッチした新製品の創出によって業績を回復させ、経営再建を果たした。
3	株式会社 藤本組	掛川市	31人	総合建設業	◆社会のニーズを把握し、働きやすい環境づくりを進めた結果、従業員の満足度が向上し、社員の定着、新卒採用に好影響。
4	東罐興業 株式会社 静岡工場	掛川市	168人	紙製容器製造業	◆労働時間の管理基準を見直し、長時間労働の削減に取り組むとともに、従業員の健康意識を高める取組により、働きやすい職場環境を整備。
5	静岡県労働金庫	静岡市 葵区	689人	金融業	◆ワークルールを徹底し時間外労働を削減。総合職のみの採用を続け、女性と男性職員はほぼ同数。女性職員は、渉外を含め全ての業務を担当。業務内容に応じて、正規・非正規職員の人材活用を図る。
6	千歳産業 株式会社	掛川市	119人	製造業	◆効率的な労働時間制度の整備と勤怠システムの導入、マネージャー（労務管理担当者）の育成等による働き方改革を実現。
7	松葉倉庫 株式会社 松葉倉庫運輸 株式会社	藤枝市	112人	倉庫・運輸業	◆保育園がとりにある安心、子供のそばに職場があることで社員が安心して働ける環境整備で人手不足解消に向け採用・定着への取組を推進。
8	医療法人社団 志仁会 う・サンテふよう	三島市	153人	老人保健施設	◆職員一人ひとりがいきいき働けるため、職員が抱える不安をなくして相互に協力し合える環境を構築することで働き続けやすい職場の形成と生産性向上。
9	株式会社 ル・グラン	沼津市	188人	介護・福祉業	◆入居される顧客・ご家族に最高のサービスを提供するには・・・企業トップの介護経験から職員の育成を重視。
10	社会福祉法人翼福社会 草薙ふたばこども園	静岡市 清水区	50人	認定こども園	◆積極的な情報発信と子育て支援への取り組み等を行い、人材不足解消へ。

◆働きやすい職場環境を整備することにより、全ての職員がその能力を十分に発揮してお客様への質の高い商品・サービスの提供を実施。

・男性職員が中心であった職場へ女性職員の配置を進め、常にお客様の声やご要望に耳を傾け経営に反映し、質の高い商品・サービスを提供することにより、お客様満足度の向上を目指す。



取り組み前
(きっかけ)

金融機関の古い体質を引きずっていた

- ✓ 採用女性割合は一定水準に達していたが、継続勤続年数の男女差が大きかった。
- ✓ 女性だけでなく男性も、両立支援制度の利用や柔軟な働き方の選択ができなかった。
- ✓ 管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようとする上司が少なかった。

女性職員登用による意識改革の推進

- ✓ 指導的地位にある(係長以上)女性の比率が19.2%に上昇(目標値15%)。
- ✓ 管理職に占める女性労働者の割合が3年連続で改善(27年度0.961、28年度1.785、29年度1.801)。
- ✓ ライフサポーターの養成配置(専任型25人、兼務型57人)、女性渉外の配置(7人)(H29.4.1現在)。

勤務時間に対する意識の向上

- ✓ 一人当たりの平均時間外労働時間数 9.0時間(平成30年度実績)
- ✓ 年次有給休暇の時間単位制度の導入。連続3日間の休暇(リフレッシュスリー)の取得を推奨。
- ✓ 平成30年12月えるぼし認定(2段階目)取得。
- ✓ 令和元年9月くるみん認定取得

取り組み後(効果)

取組内容や仕組み

トップダウンによる働きやすい職場づくりの推進

- ✓ 平成19年から理事長直轄のもと組織された生き生き女性プロジェクトを中心に、女性が働きやすい、働き続けられる職場環境づくりと営業・マーケティング面での女性の活躍を目標に活動開始。
- ✓ 平成25年11月女性スタッフのみで運営するきらりタウン支店を開設し、金庫初の女性支店長を登用。
- ✓ 平成27年4月より新人事制度を導入。従来総合職と一般職に区分されていたコースを総合職に一本化し、女性職員にも積極的に管理職を目指すコース体系とした。
- ✓ 平成28年2月に女性活躍推進プロジェクトチーム「ハッピーリボンプロジェクト」を立ち上げ、女性の登用、定着化、人材育成等の施策を推進。

ライフデザイン部を創設し、時間管理を徹底

- ✓ 営業店への入館時間に制限を設けるなど、職員自らが効率化を考え、定時退庫できる体制の意識づけをしている。
- ✓ 原則11時間以上の勤務間インターバル制度を設けている。

休暇の取得促進

- ✓ 年次有給休暇取得率70%を目標に各部門で取得計画書を作成している。

パルステック工業株式会社

所在地:浜松市北区 創業:1968年 資本金:1491375千円 従業員数:160人(男性136人、女性24人) 平均年齢44.4歳 業種:電子応用機器・装置の製造・販売

◆主力事業の低迷により経営危機に陥ったものの、新たな市場の開拓やニーズにマッチした新製品の創出によって業績を回復させ、経営再建を果たした。

・光波センシング技術を他分野に展開することで活路を見出すことができたが、目まぐるしく変化する経営環境においても柔軟に対応できる社員の育成が重要であり、そのためには働きやすい職場環境の整備が不可欠。



取り組み前
(きつかけ)

業績低迷による経営危機からの脱却が急務であった

- ✓ 主力であった光ディスク関連製品の低迷による業績悪化により、二度の大規模な事業の再構築を余儀なくされていた。
- ✓ 当社の強みである光波センシング技術を応用し、新たな市場の開拓と新製品の創出によって業績回復を目指していた。
- ✓ 業績を回復させ経営再建を果たすためには、優秀な人材が必要であり、職場環境の整備・改善が急務となっていた。

柔軟な発想を生む職場環境が整えられた

- ✓ 月平均の時間外労働（2018年）：
技術部門13.8H、営業・管理部門4.1H。
有給休暇取得率86.8%。全社員の離職率1.5%。
- ✓ 育児休業取得率（1994年制度導入以降）：
男性75%（2017年制度改定以降）、女性100%。
- ✓ 2019年2月くるみん認定取得。

顧客ニーズに応える製品開発を実践

- ✓ 顧客ごとに仕様が変わるカスタム製品を主力としたことで、技術者は製品設計から製作、顧客対応までの全てに携わることができるので、顧客ニーズに柔軟に対応できるようになった。

取り組み後
(効果)

取組内容や仕組み

働きやすい職場環境を整備

- ✓ 母性健康管理を推進するため、妊産婦専用相談窓口を設置し、社員へ周知を図るとともに、就業制限の業務範囲等について管理職への教育を実施。
- ✓ 男性社員の育児休業取得を促進するため、制度・規程等の見直しを実施。
- ✓ 所定外労働時間の削減を図るため、原因分析等を実施するとともに、「ノー残業デー」の取組を強化する「ノー残業ウィーク」の導入や施錠ルール等の見直しを実施。

- ✓ 短時間正社員制度を定着させるため、相談窓口の設置、産業医との面談実施、管理職への再教育を実施。

顧客ニーズにマッチした新製品の開発

- ✓ 技術者が開発から生産までを一貫して対応できることとし、高付加価値製品を早期に創出する研究開発体制を構築。
- ✓ 『研究開発主導型モノづくり企業』として社員の自主性を尊重し、誰でも自由に発想し行動できる環境を整備。
- ✓ 自己研鑽支援、資格取得奨励、社内表彰制度などにより、社員のモチベーション向上に資するための諸施策を実施。

◆社会のニーズを把握し、働きやすい環境づくりを進めた結果、従業員の満足度が向上し、社員の定着、新卒採用に好影響

社は「社員はじめ皆が幸せな会社に」を目標に、社員は家族のように大切に、働きやすい環境づくりが社員に浸透して社風となった。育児や介護に対し柔軟に応じ、又、ノー残業デー、年間休日を増やす等の取組実施。

（きつかけ）
取り組み前

若手の採用

- ✓ 建設業で働きたいという若手が、なかなか見つからず、新卒採用に大変苦慮していた。若手が働きやすい環境、若手から魅力ある環境にする必要があった。

遠慮なく休むことが出来る社風へ

- ✓ 子の看護や家族の介護が必要となったときは、お互い様ということが社員に浸透し、働きやすい社風になっている。

採用活動へも好印象

- ✓ 年間休日を増加した事により、2019年卒業の新卒採用にも好影響。また、社員が「祭典」参加を通じて居住地域での交流を率先できる「秋期休業」の制定は、社員のみならず、2019年卒業の学生も、この社風を会社選択上の一つと考え内定までに至った。

ICT機器を導入し業務効率化へ

- ✓ ドローンやレーザースキャナを初めとしたICT機器を導入し業務効率化（測量作業の効率化等）を実現。スキルが高い社員をリーダーとし、社員同士が教えあうことにより、スキルの平準化を図っている。
- ✓ 掛川城オープンデータ化、仁藤の大獅子データ化に協力
- ✓ インターンシップ等で体験してもらい学生に好評
- ✓ 健康経営優良法人2019認定を取得
- ✓ かけがわ生涯お達者市民アワード優秀賞受賞

取り組み後（効果）

取組内容や仕組み

ノー残業デーの周知と強化

- ✓ 2016年7月より制定している。「ノー残業デー」で空いた時間を「家族のために使う時間」、「自己研鑽に使う時間」と位置付け、毎週水曜日の朝礼、グループLINEで発信。最近は社員に浸透し、定時で帰宅する習慣がついている。（達成率：概ね全体の95%）

男性社員にも育児休業を取得しやすい環境

- ✓ 社会のニーズが変化しており、積極的に男性社員にも育児休業取得できる環境を目指し、目標は「くるみん」取得と社長が宣言。掛川市では「子育てにやさしい事業所」に認定された。

柔軟な働き方の導入

- ✓ 急遽、子の看護や家族の看護が必要となった社員は、朝連絡を入れることで会社は了承。通常出社している社員でフォローする体制を導入。

年間休日の増加

- ✓ 年間休日を95日から101日に増加。休日の特徴として、掛川をはじめとする遠州地域は「祭典」が盛んで、居住地域で社員が率先して祭典に参加できるよう「秋期休業」を設定。祭典参加を通じて、地域の方々との交流を図っている。

◆労働時間の管理基準を見直し、長時間労働の削減に取り組むとともに、従業員の健康意識を高める取組により、働きやすい職場環境を整備

・従業員一人一人が働きやすいと感じられる職場づくりを目指し、時間外労働の削減と従業員の健康管理に対応できるような環境を整備する。

取り組み前
(きっかけ)

時間外労働時間の管理

- ✓ 時間外労働時間の累計が36協定で定めた限度時間ぎりぎりになり、業務に影響が出たり、健康面での心配があった。

従業員のメンタルヘルス・健康管理

- ✓ 従業員の健康管理は本人に任せており、健康診断を受診した後も、特にフォローをしていなかった。
- ✓ 相談窓口はいくつか存在していたがあまり利用されず、些細なことがきっかけで退職してしまう場合があった。

取り組み後(効果)

時間外労働時間の削減

- ✓ 新たな基準を設定したことにより、限度時間ぎりぎりまで働いていた人は減少した。また、個別に把握した時間外労働の多い人に対し、仕事の分担を見直したり、業務の改善に取り組んだりして、1人に負担がかかりすぎないようにした。それに伴い、全体の時間外労働時間を削減した。

従業員のメンタルヘルス対策と健康意識向上

- ✓ 産業保健師が工場にいて、些細な健康に関する相談や、上長には言いにくい職場の相談等を今までより気軽にできるようになり、メンタル不調を理由に退職する人が減少した。
- ✓ 産業保健師による全員面談を実施したことで、再健診の受診率があがり、禁煙に取り組む人が出てきたりと、従業員の健康意識が高まった。

取組内容や仕組み

長時間労働削減のための取り組み

- ✓ 労働時間の管理基準を新たに設定し、時間外労働が36協定で定めた原則月45時間を超えなければいいという考え方を改めるようにした。
- ✓ 時間外労働が月40時間を超えた人と、出勤が連続7日以上あった人を対象にリストアップし、毎月の安全衛生委員会で対象者を報告するようにした。時間外労働の多い人を常に把握できるようにし、その都度個別に対策を講じた。
- ✓ 間接部門の一部でフレックスタイム制を導入し、忙しい時期とそうでない時期で勤務時間を調整できるようにした。

働き方改革に向けた取り組み

- ✓ 1日当たりの所定労働時間を8時間から7時間45分とし、会社全体で統一した。
- ✓ 有給休暇の一齐計画取得日を年間で3日設定した。有給休暇のない人にも、休暇を与えた。(基本給100%支給)

工場の産業保健師を雇用

- ✓ 産業保健師を直接雇用し、従業員の健康管理を担当してもらい、メンタルヘルスクアに対応できるような環境を整えた。
- ✓ 気軽に相談できる場所として、産業保健師を周知した。
- ✓ 健康診断受診後、産業保健師による全員面談を実施し、従業員個々のケアと健康意識を向上させるようにした。

静岡県労働金庫

所在地: 静岡市(葵区) 創業: 昭和28年 出資金: 38億円

従業員数: 689人(男性 343名、女性 346名) 業種: 金融業



◆ワークルールを徹底し時間外労働を削減。

総合職のみの採用を続け、女性と男性職員はほぼ同数。女性職員は、渉外を含め全ての業務を担当。業務内容に応じて、正規・非正規職員の人材活用を図る。

コンビニATMやインターネット取引の充実により、来店客は比較的高齢の方が多い。預金窓口は経験を積んだ非正規職員が中心に担うほか、渉外活動でも丁寧で細やかな対応や効率的な事務処理など女性職員の存在感が増している。

時間外労働の削減

- ✓ 2015年、オンラインシステムの入替もあり年間平均時間外労働が215時間となり、時間外総体を削減したい。
- ✓ 職員間の時間外格差が大きいこともあり、ワークライフバランスが図れるワークルールを確立したい。
- ✓ 次世代育成の必要性や育児に携わる職員の増加に伴い、産前・産後休暇や育児休職をはじめ就労時間や育児時間へ配慮した各種制度の実効性を高めることを通じて、より働きやすく、仕事の両立可能な環境を提供したい。

取り組み前
(きつかけ)

時間外労働の削減とワークライフバランス

- ✓ 時間外労働は、2015年度(215:31)から2017年度(151:18)に約30%に減少。
- ✓ “無駄な時間外労働はしない”などワークルールが定着し、生産性も向上。
- ✓ 育児支援関連制度取得者の“申し訳ない”といった意識の払拭や職場での育児職員が普通に存在するなど意識が改革。

家庭と仕事の両立支援

- ✓ 男性職員による育児休業取得の定着には至らないが、失効する有給休暇を育児休暇・育児のための休暇にできる制度を設けて3日取得につながる。
- ✓ くるみん2回目認定(2018年11月)

取り組み後
(効果)

取組内容や仕組み

ワークルールを守り時間外労働の削減

- ✓ 2015年、より厳格に時間外管理をするため、“執務室入室時や準備開始から労働時間とする”ことなどワークルールを徹底。時間外労働が明確になったことにより無駄な時間外労働が減少し、労働密度・生産性向上。
- ✓ 一律的な時間外制限とせず、実態を踏まえて段階的に上限時間を引き下げた結果、無理なく削減。

労働組合との共存・コラボの取組

- ✓ 労働組合と連携し、出産予定の職員、育児休業中の職員、育児休業後の復職職員を対象に「育休者と育休復職者との意見交換会」を開催し、妊娠・出産・育児に関する事項、休業保障・各種給付金・医療・行政などの福祉関連事項、さらには業務・職場についての情報交換や意見交換を通じて、当該職員の悩みや不安の解消に努める。

変化する金庫窓口業務に人材活用

- ✓ 高齢化社会の進展に伴い、“健康”“介護”や“終活”などへの関心が高まり、金庫でも関連商品やサービスの提供に努めている。その際、親近感や現実感をもって情報提供や対応するためには、職員個々の経験も必要となる。多様化するお客様ニーズに応えるため、職員の広範な対応力発揮と人材育成に努める。
- ✓ 非正規職員については、5年の無期転換期間を3年に前倒し、正規職員に適応する「年齢給」の賃金体系を中途採用者にも適用するなど処遇配慮に努める。

◆効率的な労働時間制度の整備と勤怠システムの導入、マネージャー（労務管理担当者）の育成等による働き方改革を実現

・効率的な労働時間制度（変形労働時間制）や勤怠システムを整備し、マネージャー（管理者）に適正な労務管理のための教育研修を実施し、併せて、マネージャー・社員の相談窓口を設け、休暇取得の奨励施策をとることで、社員のワーク・ライフバランス、仕事と家庭の両立のための職場づくりを推進。

（きつかけ）
取り組み前

働き方改革に向けた制度の整備とマネージャーの育成

- ✓ 24時間操業の工場稼働において、特に夜勤勤務については、特定の社員に頼る状況となっていた。
- ✓ 紙やエクセル入力による労働時間管理を行っていたため、リアルタイムな労働時間の把握が難しかった。
- ✓ マネージャーの労務管理に関する経験不足により、適正な労務管理（さらには働き方改革の推進）が難しかった。
- ✓ 女性社員の定着率が低く、マネージャー昇格者がいなかった。

取り組み後
（効果）

労働時間管理の適正化

- ✓ 2交替勤務の希望者が増え、特定の社員に過剰な負荷がかかることがなくなった。
- ✓ リアルタイムの勤務状況の把握により、きめ細かい管理を実施することができ、社員の満足度が向上した。（例：出張や社外勤務時の残業申請、車移動中や業務に関する試験受験時の労働時間の申請、自宅待機日の手当の導入など）
- ✓ 業務効率化や社員の働き方を勘案したシフトの調整に積極的に取り組むようになった。

子育て、ワークライフバランスの実現

- ✓ 育児休業取得後に復帰する者および希望者が増えた。現在取得者1名 予定1名（女性社員16名）
※過去5年以内の取得 3名
- ✓ 女性専用休憩室を設置した。

取組内容や仕組み

効率的な労働時間制度の導入

- ✓ 1カ月単位の変形労働時間制（24時間2交替制勤務）を導入し、夜勤明け休日を含め休日を増やした。併せて、対象者への手当を充実させた。

勤怠システムの導入

- ✓ 勤怠システムの導入により、リアルタイムに社員の勤務状況を把握できるようにした。

マネージャー研修の実施、育成取組

- ✓ マネージャーに対し、労務管理研修をケーススタディなどで実施中。適正な労務管理と働き方改革を推進中。

子育て支援の取組

- ✓ 女性の定着率の向上のために、育児を行う者への支援制度の充実に取組中。（短時間勤務制度の導入／社員への周知・制度説明会・相談窓口の設置など）
- ✓ 若年社員や子育て世代の支援のために、家族手当 慶弔見舞金（結婚、出産）を充実させた。

社員のワークライフバランスのサポート

- ✓ 永年勤続有給休暇の導入を検討中。
- ✓ 年休取得の推進→月次マネージャー会議で部員の年休取得を確認し、月一休暇取得を奨励。

松葉倉庫 株式会社

松葉倉庫運輸 株式会社

所在地： 藤枝市 創業： 1972年 資本金： 1,800万円

従業員数：112人(男性65人、女性47人) 平均年齢49歳 業種：倉庫・運輸業

◆ 保育園がとなりにある安心、子供のそばに職場があることで社員が安心して働ける環境整備で人手不足解消に向け採用・定着への取組を推進。

・人手不足を紐とけば、求人しても来ない、従業員の定着確保の現状があり採用難・定着難対策として企業主導型保育園の設置で安心して働ける環境整備・社員の健康推進に取り組む

（きつかけ）
取り組み前

採用難・定着難を打開する必要があった

- ✓ 求人の募集を出しても応募者がいない。今いる社員に定着して欲しい。新卒者に倉庫業に興味をもってもらう必要があった。
- ✓ 今いる社員の定着確保としてドライバーの健康管理問題となる腰痛等を何とかしなければと考えた。
- ✓ 子育てしやすい職場環境の整備、仕事と育児の両立の課題を克服することが必要であると感じていた。

保育所の設置等、育児へのニーズがわかった

- ✓ 保育所の開設で新たな社員採用を図ることができた。保育所に預けられることはもちろん、保育園の隣で働くことで安心できる好環境が提供でき、職場定着へ繋がる取組となった。
- ✓ 保育園は、地域の企業からの共同利用も可能として運営することで地域からの人材流出を防げた。（共同利用9社）

社員の健康管理は企業存続の投資

- ✓ 安全会議や健康管理セミナー・個別施術でドライバーは自ら病院に行かなくても相談・施術ができ、健康意識向上から普段の食生活にも気を使うようになり社員から好評を受けるまでに至った。
- ✓ 2018年ふじのくに健康づくり推進ブロンズ事業所認定取得

取り組み後（効果）

取組内容や仕組み

企業型保育所の設置による子育て支援

- ✓ 子育てしやすい環境づくりとして平成30年4月に企業主導型保育園「まつの実」を開園した。2019年度は9月末現在で14名（うち自社社員の子・孫等3名）の園児を預かっている（定員17名）。

職場環境改善のための設備投資

- ✓ 接近を光で知らせる装置を本社倉庫全フォークリフトに装備し、特に高齢者や障がいのある労働者の安全の向上を図った。
- ✓ 倉庫に大型ファン、換気扇及び空調等を設置し、夏場の職場環境の改善を図った。

職業に注目した健康促進に向けて

- ✓ 職業としてドライバーの腰痛等の健康管理、腰痛悪化で仕事を休むことは企業としても損失であると考え、毎月1回の安全会議に併せて整体師による腰痛予防セミナー、個別施術を社内で行っている。
- ✓ 変形労働時間を止め週休2日制に変更、祝日勤務にはなるが有給休暇取得推奨日としてアナウンスして有給休暇取得向上を目指した。

高齢者・障がい者の中途採用

- ✓ 高齢者・障がい者採用では、面接時に作業現場を見学する等により応募者とのミスマッチ防止を図り、柔軟な勤務形態等を導入して社風として根付かせる取組継続。

◆職員一人ひとりがいきいき働けるため、職員が抱える不安をなくして相互に協力し合える環境を構築することで働きやすい職場の形成と生産性向上。

・離職防止に向け、職員が抱える不安をなくして職員同士の協力し合える体制確保や組織内カンファレンス等を密に行うことで職場環境改善に取り組む。

取り組み前
(きっかけ)

職員の離職防止

- ✓ 職員の離職率が高かった、定着率が伸びない状況があった。
- ✓ 業務内外で不安を抱える職員が多く、相談できる体制が整備されていなかったため職員間で連帯感がなかった。

職員のスキルアップ

- ✓ 新人職員に対する教育体制が徹底されておらず、スキルが身についてなかった。また、情報共有が不十分で職員のモチベーション維持が難しかった。

福利厚生・職場環境改善

- ✓ 福利厚生が充実しておらず、職員のリフレッシュが十分に行えていなかった。休暇取得を希望していても職員間で協力し合う環境ができておらず、希望日に取得できないことがあった。

離職率の低下

- ✓ 職員同士が自ら連帯感をもって利用者だけでなく職員も支えることができた。平成27年から平成29年の離職率は20%以下となり、3年以上勤務者の定着率は80%に向上した。

研修の積極的な参加

- ✓ 職員の平成29年度の内部研修の参加は100%、外部研修参加は50%となった。外部研修に参加することで、職員の内面でのリフレッシュにつながった。

有給休暇取得率の増加

- ✓ 職員同士で協力し合えるようになったため、希望休は100%となった。また、平成29年度の年次有給休暇取得率は71%となった。

取り組み後(効果)

取組内容や仕組み

職員が1人で抱え込まない環境の整備

- ✓ 業務カンファレンスを実施し、職員1人ひとりが業務以外の悩み等を含め個々の意見を自由に討論できるようにした。
- ✓ チームで行うケアを実施し、問題を職員が1人で抱え込まず連帯感をもって、利用者も職員を支える体制を確保した。
- ✓ 寄せられる要望・苦情へ客観的な思考で分析し迅速な対応を実施することで、再発防止と職員の精神的なダメージ軽減に繋がった。

教育体制の確立

- ✓ 新入職員の不安がなくなるまで先輩職員が同行する教育体制を徹底して実践的な指導を行うようにした。
- ✓ 外部研修に参加することで専門性が高まり、自社の体制と他社の施設と比較を可能にした。
- ✓ 内部研修を時期に応じた情報として発信、周りの職員協力により参加しやすい環境となった。

職員の希望を反映した福利厚生

- ✓ 福利厚生委員会を設置し、職員全員が参加しやすい行事を検討・開催するようにした。
- ✓ 取得希望する有給休暇日を100%可能とするように職員同士が協力し合える環境を構築した。
- ✓ ハラスメント対応の徹底を図り不安感を無くした。

◆入居される顧客・ご家族に最高のサービスを提供するには・・・企業トップの介護経験から職員の育成を重視。

・一口に介護といっても施設やサービスによって多種・多様、求職者との面談に注視して仕事とのミスマッチを解消。入社後は、スキルアップの教育・研修制度で介護する家族や周りの企業からの信頼に応えるための取組を推進している。



採用課題・人材確保・最高のサービス提供の必要

取り組み前
(きっかけ)

- ✓ 求人に際して自社の福祉事業を施設やサービスを理解してもらう必要があった。
- ✓ 今いる職員の定着や入居者・利用者に最高のサービス提供を行うためにどうしたら良いかを検討していた。
- ✓ 子育てしやすい職場環境の整備、仕事と育児の両立支援を行うことが必要であると感じていた。

取組内容や仕組み

ミスマッチ防止を重視した採用面接・情報発信

- ✓ 一口に福祉・介護事業と言っても多種・多様、募集にあたっては、わかりやすく・求職者にとって大切な情報を発信して情報提供。
- ✓ 面接時には、就業継続していただきたいことから通勤圏、求職者の介護・育児の状況等の多様な働き方に対応、施設により違う介護の仕事を入念に面談することで入社後のミスマッチ防止を図り、離職防止に繋げている。

研修制度によるスキルアップが図れた

取り組み後(効果)

- ✓ 各種の研修制度を設け、社内における個別評価制度により職員のスキルアップ・コストパフォーマンスが向上した結果、平成29年9月には「介護技術コンテスト(静岡県)で最優秀賞を職員個人で受賞。第三者に認められることで、やりがい・職員の自身に繋がった。
- ✓ 個別評価制度は、入社まもない職員でも技術努力や向上心を持つことができ職員のモチベーションアップにも繋がっている。

多様な働き方ニーズへの採用

- ✓ 正規・非正規ともに年齢・性別・経験・育児介護状況に機敏に応じられる勤務体系が採用に結び付き、研修制度と合わせ職員の生活保障に貢献している。
- ✓ くるみん認定取得(2019年1月)

各種研修制度と個別評価制度の導入

- ✓ 各種研修プログラムを実施し、社内に「STAR制度」なる個別評価制度を設けている。年に2回実技試験、サービスを見て判断し、他に中長期的に成長できるマネジメントのキャリアパス制度を設けている。

子育て支援への取組

- ✓ 女性職員の多い職場でもあり、多様な求職者にも応じることから子育て支援として育児短時間勤務制度を小学校前の子にまで拡充。
- ✓ 制度を知らない職員がないように情報発信、妊娠中や産休中、育児休業明けの復帰職員のための相談窓口「ル・グランすまいるホットライン」を設置
- ✓ 子が働く両親を実際に見ることができる「子ども参観会」を開催。

社会福祉法人 翼福社会 草薙ふたばこども園

所在地：静岡市清水区 創業：1977年4月

従業員数：50人（男性3人、女性47人） 業種：幼保連携型認定こども園



◆ 積極的な情報発信と子育て支援への取り組み等を行い、人材不足解消へ。

・お仕事フェアへの参加などによる積極的な情報発信と、育児短時間勤務制度の拡充や不妊治療休暇の導入により長く働きやすい環境を整備し、人材不足解消を図る。

若者の採用難などの人材不足対策

- ✓ 10年前は採用に困ることはなかったが、ここ2～3年で小規模保育園やこども園が増加し、また、大都市圏への就職を希望する人もいるため保育士の取り合いの状況になっており、採用活動に力を入れていく必要があった。
- ✓ 園で働き続けるためのキャリアビジョンを十分提示することができていなかった。

（きつかけ）
取り組み前

採用に向けての手ごたえ

- ✓ 積極的にお仕事フェアや養成校に出向くことにより、園の情報発信ができています。その中で実習に結び付いた例もあった。

子育て支援への取組の成果

- ✓ 女性の育児休暇取得率は100%、育児短時間勤務制度はこの5年間で10人中8人が取得。
- ✓ 平成30年度の有休取得は平均16.7日となった。

長く働きやすい環境の整備

- ✓ 残業時間は平均月5時間程度となっている。
- ✓ 離職率は低く平均勤続年数は8.1年であり、高齢者も8人勤務している。
- ✓ ユースエール認定取得（2019年10月）

取り組み後（効果）

取組内容や仕組み

積極的な情報発信

- ✓ お仕事フェアなどの就職活動へ積極的に参加するようにした。
- ✓ 職員のアンケートを盛り込んだ独自の採用専用パンフレットを作成し、大学や短期大学などの養成校へ積極的に出向いて園のPRをしている。一人担任やピアノ伴奏等が苦手な人に対しても不安がなくなるよう説明している。

子育て支援への取組

- ✓ 育児短時間勤務制度を3歳にまで拡充し、また、子育てや学校行事を優先できるよう、管理職から率先して有休取得を呼びかける等、風通しの良い雰囲気づくりを行っている。
- ✓ 今年度より不妊治療休暇制度を導入した。
- ✓ メンタルヘルスにも配慮し、体調面を含めた声掛けを行っている。

時間外労働の削減

- ✓ PCの増設やWi-Fi環境の整備、登降園システムの導入を行い、無理のない範囲でICT化を進めている。
- ✓ 行事などの準備の際には、クラスの枠を超えて全員で取り組むことで時間短縮と業務の平準化を図っている。
- ✓ 書類の作成や職員会議の無駄を省き、時間短縮を図っている。