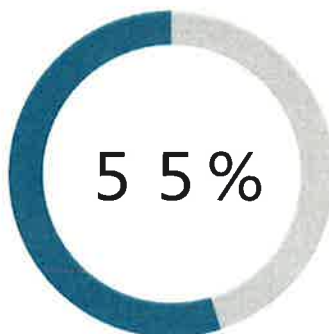


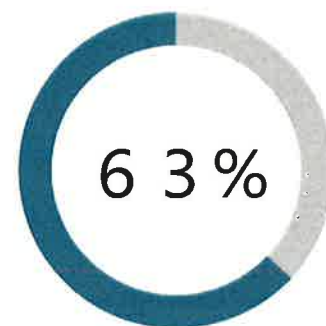
女性職員の比率と職員構成



職員数810名
(女性650名・男性160名)



**管理職における
女性職員の割合**
(業界平均値43.4%)



正規雇用職員
(510名 / 810名)

理事長が女性である事と、介護の仕事は女性特有の視点や気遣い・やさしさが重要視される事から、積極的に女性の採用を行っています。そのため管理職への登用についても女性が多い傾向にあり、女性が活躍できる環境づくりが必須になっています。

女性職員 650人の内訳



ほとんどの職種で女性が半数以上を占めている事から、女性が働きやすい職場環境が必須条件になっています。そのため女性特有のライフイベントをできる限り支援することが大きな課題になっています。

1



女性の出産・育児に対する取り組み

1



女性の育休取得率100%

育休取得者数

2016年 25名

2017年 24名

2018年 22名

産休後、100%育休を取得し、その後の継続就労はほぼ100%です。

欠員は育休から復帰する職員、人事異動、短時間労働者の採用や派遣職員の採用等で欠員補充を行っています。

2



育休取得率後の労働条件の緩和

育休を取得した職員の98%以上が、復帰後に時短勤務や早番・夜勤の免除を一定期間希望して働いています。

○時短勤務の例

- ・ 定時 8:30 ~ 17:30 → 時短 9:00 ~ 17:00 (7時間勤務)

○その他の勤務時間緩和の例

- ・ シフト制勤務から一定期間、夜勤・早番を免除し日勤勤務のみの固定
- ・ 日勤帯しかない事業所 (デイサービス等) へ異動
- ・ 日勤のみの職種へ変更 (生活相談員・ケアマネージャー等)

一人ひとり相談に応じて各々の家庭環境を考慮しながら、個人・法人共に無理のない労働環境を整えられるよう検討し、両者ともに歩み寄りが取れるよう努力しています。

2

子育て支援に関する取り組み

3



事業所内保育施設 ひだまり保育園



事業所内の扱いになりますが、地域の方々も利用可能な保育施設です。主に3歳児未満のお子さんを中心に運営しています。

4



ひだまり保育園を育児相談窓口としている

ひだまり保育園で専門性の高い育児相談窓口を設けております。

小さなお子さんを持つ職員全員を対象としており、ひだまり保育園に通っていないお子さんも対象としています。育休期間中の生まれて間もないお子さんを中心に相談に応じています。



5



配偶者出産時の特休付与

男性職員を対象に、配偶者の出産日と翌日と翌々日を3連休とし、出産後の男性の育児参加の促進と育児と仕事の両立・調和を目的として、子育てに関する書籍の贈呈を行っております。

進呈書籍一覧

- ・ アドラー式子育て家族を笑顔にしたいパパのための本
- ・ 忙しいパパのための子育てハッピーアドバイス
- ・ 子どもの心の育て方



3

ワークライフバランスに関する取り組み

6

🏠 時間外勤務削減の取り組み

人員不足等により時間外勤務が発生し、単一施設内で対応が難しいときは、他施設からの応援体制を取り、少しでも削減できるよう取り組んでいます。

また最近では、短時間勤務を希望するパート・アルバイトの方の勤務時間を可能な限り柔軟に対応し積極的に採用を進め、フルタイム職員の負担を軽減できるよう取り組んでいます。

業務を見直して、短時間のパート職員に専門性の低い業務や、簡単なルーティンワークを担当してもらい、フルタイムの職員が専門性の強い業務を中心に取り組める環境を作り、フルタイムの職員が少ない状況でも時間内に業務が終わられる職場環境の維持に努めています。

7



仕事に対する家族の理解促進

毎年夏に各事業所で「ゆかた祭り」を開催しています。

このお祭りはご利用者様とご家族の皆様方向けに、コミュニケーションが取れる機会増やし、楽しんでもらうのが主旨となりますが、地域の方々も参加してもらえよう声をかけています。

さらに職員の家族も自由に参加可能としており、子どもや家族が、普段家で見ることができない働いている姿を目にすることで、仕事に対する理解を得やすくなり、仕事がしやすい家庭環境造成の一助になると考えています。



8

🏠 介護休暇等の取得について

毎年5名程度の職員が介護休暇を取得しており、こちらについても育休同様に本人の希望を優先して取得してもらっています。

この他にも「孫守り」で有給休暇等を利用して2週間から4週間程度まとめて取得される職員も年間で5名～10名程度見られます。

福祉業界も全般的に職員の不足が大きな問題となっております。当法人も同様にどの施設も慢性的な人員不足です。しかし50歳、60歳を過ぎてからも、それぞれの家庭環境を考慮し長期休暇を取得できるよう努めています。

女性が働きやすい職場環境



出産・育児に対する取り組み

- ・ 育休取得100%
- ・ 育休取得後の労働条件緩和



子育て支援に関する取り組み

- ・ 事業所内保育園 ひだまり保育園
- ・ ひだまり保育園の育児相談窓口



ワークライフバランスに関する取り組み

- ・ 時間外勤務削減
- ・ 仕事に対する家族の理解
- ・ 介護休暇の取得

結婚・出産・育児や介護休暇等、女性特有のライフイベントでキャリアが途切れやすいが、復帰後も働きやすい職場環境を整え、バックアップすることで、女性が活躍しやすい環境へつながると考えています。