

# 福祉サービス事業所の働きやすい職場宣言実現について

## 福祉サービス事業所の働きやすい職場宣言実現について-第3回-

### 1. はじめに

販売や飲食などの接客業、教師などの教育関係や医師・看護師などの医療職。これらは総じて「感情労働」とされる職業ですが、福祉の仕事も当然この中に分類されます。

対利用者はもちろんのこと、対スタッフ、対上司、対外部関係者等々、業務におけるほぼ全ての時間が人との関わりに終始する福祉の現場は、常に緊張感と隣り合わせです。

そんな中、職員の負担軽減やモチベーションアップのための働きやすい職場づくり推進は、福祉事業所に課されたミッションであるとともに、その追求は翻ってサービスの質の向上に直結しているとも言えるでしょう。

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所の一つである当園の取組について、一部ではありますがその内容を紹介させていただきます。

### 2. 立川療護園 はごろもの音の紹介

立川療護園 はごろもの音（ね）は、令和5年5月に開設した新しい施設です。前身は日野市落川にあった日野療護園。建物の老朽化による建替えに伴い、新たに立川市羽衣町に移転する運びとなりました。

運営主体は社会福祉法人東京都社会福祉事業団です。当事業団は養護施設・障害施設を各6事業所ずつ運営しています。当園はその中で唯一の重度身体障害者を対象とした施設です。

日野市の“日”、立川市の“立”、この二つを組み合わせると『音』になります。これまで築いていた歴史とこれから紡いでいく歴史を重ねることで、素晴らしい音色を奏でていきたいという思いを施設名に込めました。



### 3. 職員の確保と定着

人材の確保は、当園のみならず法人全体をあげて最も注力している課題です。様々な知恵と手段を結集し、より良い成果を得られるよう努めています。

しかし、せっかく人材を確保してもその定着が図れなければ、風呂の栓をせずに湯を溜めようとしているようなもの。それを踏まえ、人材の確保と並行して定着に係る取組として、当事業団では独自に「ライフ・ワーク・バランス推進行動計画」を策定し、育児休業や有給休暇の取得、女性活躍推進、キャリアアップ支援等、目標値を設定した上でその達成に努めています。

### 4. 新規採用者の育成

様々な可能性の中から当園で働くという選択をしてくれた人材は、当然ですが大切に育成していかねばなりません。

当事業団では全事業所において、新規職員に対してチューターを配置し、業務全般における困りごとや悩みに対するフォロー体制を整えています。ただし、チューターはあくまでも新人育成におけるコーディネーター。肝心なのは全員で育てる姿勢であり、その意識のもと職場全体で支えることを大切にしています。

また、当園は2名介助の体制を原則としているため、常時OJTが実施できる状況にあります。介助の方法や利用者との関わりなどのアドバイスをその場で提示できることで、新規職員の不安感を解消しやすいというメリットがあります。

### 5. 仕事と育児・介護の両立

厚生労働省の調査によると、[男性の育児休暇取得率（注1）](#)は年々増加傾向にあるものの、未だに低い水準にあります。令和4年の育児・介護休業法改正の施行により、この数字は今後改善されていくことと思いますが、それでも他の先進諸国と比較すると残念ながらかなり遅れを取っていると言えるでしょう。

そんな中、当園はここ数年、男女問わず育児関連休暇取得率は100%となっています。[TOKYO働きやすい福祉の職場宣言PR動画（注2）](#)にも登場した、当園の比留間サブマネージャーは令和4年に第一子が誕生したのですが、その際育休を取得しました。

仕事と育児の両立を図ることができる環境は、休暇を取得する職員にとっては安心感に繋がるとともに、互いに支え合う風土を醸成することで職場の一体感の強化に繋がっていると思います。

注1) 令和2年度雇用均等基本調査

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/07.pdf>

注2) TOKYO働きやすい福祉の職場宣言PR動画

<https://www.fukushizaidan.jp/204sengen/>

## 6. キャリアアップ

福祉職に限らず全ての業種に言えることかもしれませんが、様々な経験を重ねることで視野が広がってくると、その力をさらに高いレベルで発揮したいという意欲が生まれることと思います。

当事業団ではキャリア形成の観点から、人事異動や昇任といった人事制度を効果的に活用し、長いスパンに基づく人材育成を推進しています。

正規職員は一般業務の1級職からスタートし、指導業務を担う2級職。グループリーダー等の職に就き、監督業務にあたる3級職（サブマネージャー）。部門長として各部門の統括監督業務を行う4級職（マネージャー）。園長等の職に就き、施設の責任者として管理業務を担う5級職（ジェネラルマネージャー）と、5階層に分かれています。職層毎に求められる役割が明確に定められており、職員個々が自らキャリアデザインを描きながら、自身の目標に向かって邁進する仕組みが整備されています。

## 7. 最後に

当事業団及び当園においては他にも、「先端福祉機器やICTの導入」「法人全体及び事業所ごとに計画・実施する様々な研修」「求職者の職場見学及び説明会」「次年度採用者の勉強会・交流会」といった取組を積極的に行うことで、人材の確保と定着、職員一人ひとりが自己実現できる環境の充実を図っています。



福祉の仕事はとても面白いです。ただ当たり前ですが、その現場に実際に飛び込んでみなければ面白さを実感することはできません。

多くの方々がそんな福祉の現場に興味をもってくれるよう、そして現在、福祉の現場で頑張っている職員の皆さんが、今後も誇りとやりがいをもって頑張りが続けられるよう、この「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」のさらなる充実に貢献していきたいと考えています。

～「働きやすい職場」のさらに一步先、「働きたくなる職場」を目指して～