

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5回-

1. はじめに

私たち純生喜伯会は、創設者理事長清水弥生が平成7年に世田谷区家庭福祉員として活動を開始したことを前身とし、その後、令和元年に現法人を設立して今日に至ります。

現在では狛江市、世田谷区に保育事業4拠点・学童事業1拠点の福祉施設を運営するまで事業を拡大してまいりましたが、今日に至るまで一貫して「地域に於ける子育て支援」を総合的に推進し、児童の福祉の向上を図ることを目的に事業を展開し続けてまいりました。

私たちは、「命の大切さ」を最も大切な根本となる方針であり、どんな場面でも子どもたちの命を守ることを、このことを一心に、全職員一丸となって日々実現に向けて努力を続けてまいりました。

私たちにとって保育とは、

- ・人への愛情と信頼感、人権を大切に作る心を持った、明るく思いやりのあるこども
- ・子どもたちの感受性を高め、協調性と個性を育て、創造性の芽生えを培う保育
- ・日常生活を送るうえで人間らしく自立した、自らの望ましい未来を創りだせる子ども

このような子どもの育成を、ご家庭と一緒にしてお手伝いすることが目標であると信じております。

一人ひとりの子どもの可能性を信じ、育つ力を認め、個性を伸ばしていけるよう、子どもたち個々の発達に応じた援助ができるような保育環境を整備することを考えております。

また、次世代の日本を担う大切な宝物である子どもたちを育み、援助するという重責を担う職員の皆様が日々充実して仕事に取り組める、活力のある職場づくりを進めるべく、様々な支援制度、環境づくりを推進しております。

私たち純生喜伯会の取り組みの詳細をホームページにて紹介しておりますので、是非一度、ご参照いただければ幸いです。(→ <https://jyunseikihakukai.com>)

2. 良い職場環境への取り組み

本会理事長以下、私たちの職場づくりの理念は「職員を孤立させない」こと。

私たちは、保育の目標の達成に向けて全体的な計画を立案し、その計画に沿って長期・短期での保育計画、指導計画を作成し、業務における課題を明確化しております。課題への達成状況をPDCAサイクルに則り定期的評価、改善立案と実施を繰り返しております。

課題達成のために私たちは職員間のチームワークを重視しております。そのため、職員個人においては、職場におけるOJT、各種研修への参加を通じて、現状把握する力、専門知識取得と状況分析する力、多様な意見を柔軟に受け止める傾聴力、自分の考えを正しく伝える発信力を得ることを促し、且つ、それらのスキルアップした個々人の能力、活力を十分に図っていただけるように、体制、職場づくりに取り組んでおります。



私たちが取り組んでいる活動について、簡単にご紹介いたします。

（１）残業時間の軽減推進

私たちの仕事は、どんな場面でも子どもの命を守ることを念頭に、発達状況の個人差を考慮しつつ健康な生活リズム、生活習慣を身につけていくため、子ども一人ひとりに寄り添いながら取り組む必要があります。また、子どもの成長を見守るために、子どもの様子について保護者とコミュニケーションを取ることも重要となります。行事の際の制作や掲示物、園だよりなどの作成、これらも子どもたちの充実した成長を促すために重要になります。従って、時間がいくらあっても足りない、という状態があります。

私たちは、職員個々人のスキルに応じた職場配置と、生活環境に合わせたシフト調整の工夫、常勤職員については子育て中、看護中の職員に配慮、勤務時間の５択制（週 30 時間から 40 時間）を通じて、残業時間の軽減を推進しております。

（２）職員のスキルアップ

冒頭記述したように、私たちは、業務を遂行する上で一番大切なことは職場のチームワークと考えております。

職場のチームワークが円滑に推進するには、職員個々人の、専門性スキルの向上、及び組織におけるリーダーシップの会得が必要と考えております。

私たちは、東京都キャリアアップ研修を始めとする外部研修や人権に関するセミナー、法人内事業所での体験研修などを積極的に受講していただくことを推進しております。

また、勤務時間内での研修受講、勤務シフトの調整など行いながら、職員が平等にスキルアップを図るための研修を受けられるような体制を推進しております。

（３）職員への支援制度、福利厚生など

私たちは、職員の皆様が、重責ある業務に安心して、モチベーションを上げて取り組んでいただきたいと考えております。大切な職員の皆様に安定して、当法人に永く勤めていただけるよう、各種支援制度、福利厚生などの拡充に努めております。その一端を簡単にご説明いたします。

- ・ 人事考課制度：努力したことが報われ考課に反映されるよう評価内容を明確にし、
メンター制度も導入することで、人事考課の透明性を推進しております。
- ・ 育児、介護休暇制度、住宅借上げ補助制度：職員が安心して利用できるよう、
規程にて制定しております。
- ・ 休暇制度：年次有給、夏休み休暇、忌引き休暇等、制度があります。
：育児休暇、介護休暇も、職員が安心して利用できるよう制度化しております。
- ・ 処遇改善加算の支給：常勤、非常勤を問わず、全額を職員に配分しております。
- ・ 交通費補助制度：通勤時の費用について補助制度を設けております。
公共機関だけではなく自転車通勤においても条件付きにて補助制度を規定しております。また、自転車利用時の事故保険も法人負担で加入しております。
- ・ 各種社会保険加入：健康保険、雇用保険、厚生年金加入
- ・ 社宅借上げ制度：狛江市、世田谷区の補助制度を利用した住宅費補助制度を設けております。
- ・ 退職金制度：３年以上勤務を継続した職員を対象に規定しております。
- ・ 定年退職後の再雇用：定年（60 歳）を迎えた方も、嘱託職員として再雇用する制度があります。
- ・ 損害賠償保険加入：職員が安心して日常業務を遂行できるようにするため、
不意の損害が発生した場合の損害賠償保険に加入しております。
- ・ 健康診断：常勤、非常勤関わらず、年１回、費用を法人が負担し、受診いただけます。
- ・ 福利厚生等：社会福祉法人福利厚生センター（ソウェルクラブ）に加入し、
結婚・出産・入学祝いなどの各祝い事や永年勤続記念品、長期勤労者退職慰労記念品の各贈呈などのほか、毎年、健康生活用品（各商品 40 種類）の中から希望を取って、職員へ配布しております。

【三本柱】

- ・ 産休、育休を取りやすい職場環境
- ・ 育休から復職しやすい職場環境
- ・ 手厚い人員配置により職員の残業を抑制、疲弊を軽減できる職場環境

3. 職員のやる気・モチベーションの高め方

上述施策以外に、当法人では年に1回、全職員に法人・管理職へのアンケートを実施しております。職員から仕事に対しての働き方や疑問、意見についてお聞きし、職員個人へ法人理事長より回答するという内容ですが、満足度調査のような側面もあります。

先に挙げた、処遇改善加算の全額職員への配分、自転車通勤者への補助制度に対し、高い満足度の評価をいただいております。

また、当法人は保育所、学童クラブなど5か所の事業所の他、連携法人の保育所が1か所あり、全施設の園児とその保護者、並びに職員を合わせ千人近くの規模となります。それら全部を合わせた合同運動会を年に一度実施しております。合同運動会の行事をすることにより、他の施設との職員間の連携やコミュニケーションが生まれ、相互理解が深まり信頼関係が構築されます。運動会終了後には保護者から大変温かいお言葉や感謝の御礼のお言葉を頂戴しており、このことも職員の仕事への充実感と達成感につながり、モチベーションと職員間のコミュニケーションの向上にも結び付いております。

4. その他の取り組みについて

保育所は朝の7時から始まり、夜は延長時間も含めると21時まで、大切なお子様をお預かりしています。このような職場環境の中では常に怪我や事故が起きないように注意していなければならない、大きなストレスや負担を抱える事も少なくありません。このような福祉現場の保育所では少しでも働きやすい職場にすることにより、働く方のストレスや負担を軽減するため「働き方改革」に取り組んできました。その一環として、定年後の再雇用制度により更に長く働くことが可能です。この規則について60歳での退職金支給を選択制にして、再雇用終了時に支給する方式に改正したいと考えております。これからも働き方について職員と一緒に考えて行きます。

5. まとめ

仕事を継続していく中で、問題や壁に突き当たることが必ずあります。そのような時に問題解決に向けて、解決できる方法について考えを巡らすと思います。そのような考えを巡らす中で大きな比重を占めるのは、自分はどのように考えるのか、相談できる職員の存在や法人の方針はどのようなになっているのか、また、働く職場環境はどのようなになっているのか、などが大きく関わってくると思います。単純に他社と比較することもできますが、働きやすい職場宣言を通して働く職員の目線で考えることの大切さを知りました。当法人は職員の「幸せ」を常に願っており、職員の人生を豊かなものになるように、これからも目指して行きます。

最後になりますが、本会運営体制の軸「保育の質の確保・向上の中心は人材」であり、職員が安心して保育・学童に従事し常に保育・育成に向かって取り組む姿勢を支え、法人経営が健全に行われていることが不可欠と考えております。適切な保育室整備、職員の動線、必要な備品・玩具等の充実には職員の意見を反映しております。また、職員の経験年数や年齢に応じてバランスよく必要人数を配置することにより、職員の保育への意欲や自己啓発の取り組みを支え保育の質向上へ繋いでおり、更に職員が安心して子どもに接することができるよう社会保障や雇用条件等整備しており、外部・内部研修に参加できる余剰配置職員を採用し、地域子ども子育て実態を共有し、子育て支援連携・情報交換を通して保育技術や知識を確保しております。

