

社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山

et.

Edel Tutiya.

Copyright © Edel Tutiya All Rights Reserved.

【会社概要】

所在地: 滋賀県甲賀市土山町北土山2057

事業内容: 福祉・介護事業

開設: 1997年

従業員数: 82名

社のPR, 基本理念など

「至誠・小さな安心から大きな安心へ」

人材確保対策・労働室

もともと労働人口の少ない土山町において、介護職員の確保は困難を極め、一時は事業継続が危ぶまれる事態に追い込まれた。危機感をもった我々は、どうすれば職員が定着するのかを、毎月定例で1時間協議するPTを立ち上げ、様々な働き方改革を実践した。職員定着＝健康経営に通ずるものがあり、一時は労基署から是正勧告を受けた事業所が今では、入職待機者が出るまでになった。中でも特に注力したのが、介護職の離職事由である「腰痛・長時間労働・メンタル不調」をなくす取組『トリプルゼロ』の推進である。



WLBの葉

各種休暇の取得や余暇の充実などを小冊子にしてまとめ全職員に配布している。制度を整備しても実際に利用しなければ意味がないため、イラスト付きで分かりやすく規程等について説明している。また女性の活躍推進のために、男性の家事労働、育児への積極的参画なども職員のインタビューを交え、分かりやすく解説している。

妊娠～産休～育休～復職のなかれ (これらの内容は旭どの母子手帳にも掲載されています)

妊娠・育児・休暇に関する相談は雇用上司が専任専任まで！

WLBの葉 The bookmark of work-life balance

<p>妊娠</p>	<p>あめどうしてあつて？ 1 妊娠の初期に労働し続ける危険性 2 妊娠中の働き方について相談を行い、就業環境を整えるよう支援します。 (産休の取得や育児休業開始の相談) 3 妊娠初期に必要な検診は、事業所に申し込めば、確保することができます。 (産休前)</p> <p>もし産休が早く終わらなう、復帰が早く終わらなう場合は、以下の取組が有効です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 検診・検診費用・産後ケア・産後ケア費用の確保を確保することができます。【妊娠前】 2 産後ケア費用・産後ケア費用を確保することができます。【妊娠前】 3 産後ケア費用・産後ケア費用を確保することができます。【妊娠前】 4 産後ケア費用・産後ケア費用を確保することができます。【妊娠前】 <p>指示事項には、次のようなものがあります。【妊娠前】</p> <p>4. 産後ケア費用・産後ケア費用を確保することができます。【妊娠前】</p>
<p>産前休業開始</p>	<p>1 申請日より申請日より前日までの産前休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p> <p>2 産前休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p>
<p>出産・産後休業開始</p>	<p>1 出産した日の翌日から産後休業 (産後休業) として、休業として休業すること 2 1か月までの産前休業により、1 月の産後休業の日数までの産前休業 (産前休業) となります。【妊娠前】</p>
<p>育児休業開始</p>	<p>1 産後休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p> <p>2 産前休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p>
<p>復職</p>	<p>1 産前休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p> <p>2 産前休業 (申請日より前日までの産前休業) から産前休業 (申請日より前日までの産前休業) となります。【妊娠前】</p>

WLB The bookmark of work-life balance

et. Total Well-being

旭建設 株式会社

①腰痛ゼロ

移乗介助や入浴介助において腰部に負担がかかり、腰痛を引き起こす要因となっており時には離職に繋がる可能性もある。当施設では人力での移乗介助は原則行わず、最新の介護機器を多数導入し、腰痛ゼロを目指している。機器導入後、腰痛を理由にした離職はゼロとなっている。

Device 1 電動移乗リフト

電動リフトを使用した移乗介助を徹底。人力で抱えることはしません。(10台以上整備)

Device 2 自動体圧分散マット

モルテン社製。電気で自動的に体圧分散するので人力での寝返り介助を行わなくても良い。

Device 3 アクアタイザー

ウォーターベッド型マッサージ器。休憩中等、使用しています。



② 残業ゼロ

長時間労働が慢性化していたが、「時間内にベストのパフォーマンスを！」というスローガンの元、無駄な業務や会議を徹底的に効率化。限りなく残業がゼロに近い、実績を出しています。

残業を美学としていた風土を打破するため、ポスターを作成。時間内に「カエル」という価値観を周知。また上司から率先して帰る運動を行いました。

長時間労働是正への周知啓発と共に、業務削減も徹底しました。毎日、誰がどの業務が原因で残業しているのかをチェック。長時間労働要因になっている業務の削減、改善を進めました。

	残業時間累計	従業員1人当たりの年間残業時間数
平成26年	200時間	0.22
平成27年	146時間	0.16
平成28年	70.25時間	0.07
平成29年※	73時間	0.09

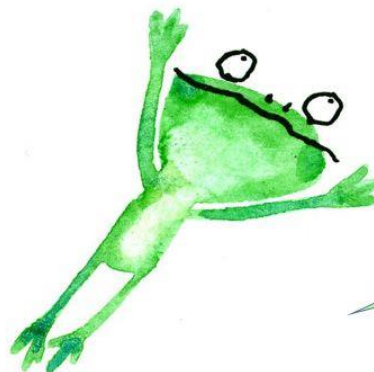
※H29年は10月末現在のデータ。

残業撤廃について



残業完全撲滅アクション

エーデルでは『トリプルゼロ（腰痛・残業・メンタル不調）』を遂行しており、残業の完全撲滅に取り組んでいます。残業は百害あって一利なしです。かつて残業は美学であるといった誤った価値観が支配的に占めていた時代がありましたが、今では時間内に業務が終わらないスタッフについては『評価は低い』と心得てください。

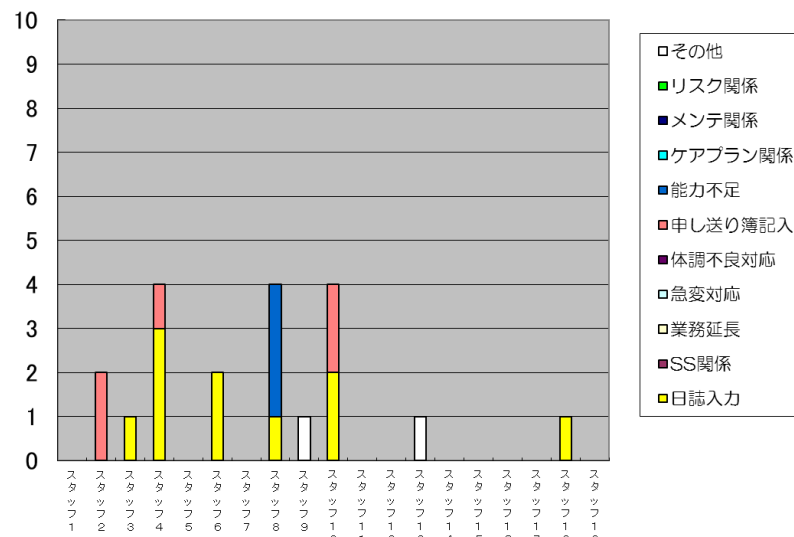


時間内にベストのパフォーマンスを！

エーデルでは時間内に業務終了できないスタッフについての評価は低いと心得てね！

時間内に必ず帰る（カエル）！！

ユニットB 退勤チェックシート



③メンタル不調ゼロ

介護は対人援助業務のためストレスが蓄積しやすい職種であると言え、メンタルを崩さないために、適切な労務管理を行いつつ、スタッフの思いや業務の悩み、課題について丁寧に聞き取りを行い対処しています。

『トーキング(個人面談)』

毎月、各役職者がスタッフと個人面談を行います。仕事上の悩みがないか、人間関係や家族とのトラブル、また体調などを確認します。なお職員から希望があった場合も都度、個人面談をするよう努めており、普段からのメンタル管理を行っています。



『プリセプターシップ』

新人が入職した場合は年齢の近いスタッフを指導係に選任し入職後2か月はマンツーマン指導。1年間毎月面談時間を設けリアリティショックの軽減を図り定着率を向上させています。

セクシュアルハラスメント編

職場におけるセクハラは女性(男性)職員を働きにくくさせる特徴であり、職場のモラルを低下させる要因になります。性的な言動を言う側は軽い気持ちであっても、された側は不快に感じる場合があります。職場においては、男性も女性も同じ労働者として対等なパートナーです。普段の言動を振り返りセクハラのない快適な職場を創りましょう。

対価型セクハラ

- ・職場において、事業主が女性労働者に対して性交渉を要求したが拒否されたため、その社員を解雇した。
- ・出張中の車中において、上司が女性スタッフの腰、胸等に触ったが拒否されたため、女性スタッフを解雇した。

環境型セクハラ

- ・職場やロッカーにヌードや水着の写真等を貼る。
- ・キスしたり、身体に触ったりする。
- ・悪意のある言葉や手紙を送る。
- ・性別による完全分業の意識(茶を入れるのは女性、力仕事や掃除は男性がするのが当然といった差別)

POINT

LGBT(レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と異なる性別の一部)の現実生活への対応)への嫌がらせもセクハラに該当します。



POINT

行為を受けた本人が不快を感じればセクハラと判断される可能性があります。『人間関係が良好だ、相手も許容するはずだ』という勝手な思い込みをしないようにしましょう。

気持ちの良い職場を創ろう①

マタニティハラスメント編

働く女性が出産や妊娠をきっかけに職場で嫌がらせをされたり、降格や解雇などの不当扱いを受けることを『マタニティハラスメント(マタハラ)』と言います。子供はこれからの日本を支える宝です。社会全体で出産や育児を支えていく視点が重要です。『厳密にいって、男性の育児(イクメン)や女性の介護に対する嫌がらせ含む』

パワハラ型マタハラ

- 『妊娠に大事な仕事は任せられないから降格する』
- 『他人とは違うのだからしっかりと働け』
- 『上に行きたいなら妊娠はあきらめろ』
- 『夜勤・早出・遅出もしろ』

いじめ型マタハラ

- 『私が妊娠の時もっと働いていたよ』
- 『他人とは違うのだから自分勝手』
- 『妊娠はいじめよ、出勤が気まぐれで』
- 『つわりで勤務遅延なんて許さってない』

POINT

妊娠していることがわかっただけで連日上司に報告をしましょう。

男性からのマタハラだけではなく『女性からのマタハラ』も随時報告されています。得意な一言にも注意しましょう。



POINT

女性への嫌がらせだけでなく、男性の育児(イクメン)や介護に対する嫌がらせも、モラルハラスメントに該当します。男性が家事や育児を行うことに対する偏見を持たないことが重要です。

『モラルハラスメント防止ブック』

セクハラ、パワハラ、マタハラ等のモラルハラスメントの問題点についてイラスト付きで分かりやすく解説。知らず知らずのうちに嫌がらせをしていないか全職員が学習しています。

様々な職場環境改善策



無料ケア相談

これから心配になってくる親の介護などはエーデルのケアマネージャーによる相談体制を整備。安心の体制を構築しています。エーデルスタッフの介護、育児離職の目標数値は『0%』です。仕事に専念できます。



余剰人員の確保

休みやすい職場環境構築のため、常に余剰人員を確保。介護職については、特定の業務につかない日勤フリー勤務者がおり、子どもの急な体調不良による早退や欠勤にも対応できる人員配置を行っています。



健康器具無料使用

職員専用の高気密型酸素カプセル、ベッド型マッサージ器などを無料で利用できます。またファイテンの健康グッズを不定期で無料提供します。(H29年度 チタンネックレス、チタンベルト) 今後もさらにスタッフ専用の健康器具を順次導入する予定です。



オフィシャルクラブ サポート

エーデルが認めた公式クラブに対して、年間を通じて運営費を助成します。スタッフの共通の趣味をクラブ活動として参画することで、チームワークも充実します！
(写真はウインタークラブ)



男性スタッフ家事教室

共働きがスタンダードになりつつある現代において男性の家事スキルは必須能力です。エーデルでは、男性が家事を手伝うといったレベルではなく『主力』になれるよう楽しくレクチャーしています。



各種健康活動

講師を招いてヨガや運動、美容の専門講習を受けています。メイクアップ教室などは女性スタッフに大好評です。仕事の効率化を図り、余暇活動の充実に寄与しています。

苦勞したこと

スタッフの健康を考える上で働きやすい職場環境を構築することは必須であるが、最初は機械を使用した介護や定時に退勤するという活動に反発や抵抗感を持っている職員もいた。周知する際には全体一律的な説明を行うだけではなく、個人面談形式で丁寧に説明していった。時間はかかるが、今では様々な実践実現には近道だったと思っている。

現状の課題とこれから

労働者不足が今後ますます深刻化していく中で、いかに労働力を確保していくかが問われている。職員の健康管理に法人が覚悟と責任をもって、一層関わっていきたいと考えている。

過去



現在



是正勧告

かつては労基署から是正勧告を受けていた事業所が今では入職待機者が多数出るまでに。離職率も全国平均(介護事業所)より約10%も低い数値で推移しています。

入職待ち

内閣府女性が輝く先進企業表彰(左)
厚労省イクボスアワード グランプリ受賞(中)
障がい者雇用優良事業所 滋賀県知事表彰(右)

