

取組紹介
2

管理職の人事評価に部下の残業時間・有給休暇取得率などを設定し、
マネジメント力を強化



取組内容

- ・「労務管理」と「職員の育成」の2つが管理職の重要な役割であると考え、管理職の人事評価には、自分の部下（施設）が残業時間や有給休暇取得率などの面において、ワーク・ライフ・バランスを実践できているかどうかを評価項目に入れています。
- ・管理職や管理職候補者に対して、労務管理等に関する内部研修（外部コンサルタントも立ち会い）や外部の管理職向け研修にも参加させ、マネジメント力の強化を行っています。
- ・出退勤時刻はタイムレコーダー等で記録するとともに、残業は事前申請制を徹底しています。施設全体の状況を踏まえて、管理職が適切に事務分担を行っています。

取組による
効果

- ・管理職のマネジメント力強化や出退勤時間の管理徹底などの取組により、職員1人当たりの残業時間を3年間で約50%削減しました（2014年度→2017年度）。
- ・1人当たり平均の年間実労働時間…1800時間未満を達成（2017年度）

取組紹介
3

独自の「特別保存休暇制度」等を活用し、
各職員の事情に合わせて働きやすい・休みやすい環境を実現



取組内容

- ・不繰越（前々年度）分の年次有給休暇について、最大60日を限度に保存する「特別保存休暇制度」を導入しています。本人の私傷病や育児・介護などの理由がある場合に、使用可能にしています。
- ・年次有給休暇を時間単位で取得可能にしています（年5日分まで）。
- ・年3回実施している個人面談で、ワーク・ライフ・バランスに関する法人への要望などを書いた自己申告書を全職員が提出しています。自己申告で上がってきた職員の要望を踏まえ、2018年10月に、子どもの看護休暇を有給化（原則：子どもが1人の場合は2日、2人以上の場合は3日）し、リフレッシュ休暇（年3日）を導入しました。

取組による
効果

- ・特別保存休暇制度は、育児休業期間と職場復帰の間の取得や、病気治療のための取得などに活用されています。職員は、収入を減らさずに安心して休むことができます。
- ・特別保存休暇制度があることから、育児や介護などに備えて年次有給休暇の取得を控える必要がないため、年次有給休暇の取得も促進されています。

〈従業員の声〉

- ・法人全体で残業削減を推進しているため、決められた勤務時間の中で、最大の生産性を上げられるよう、改善点はないかを意識して業務を進めるようになったと思います。残業が減ったことで趣味の時間を多くとれるようになりました。
- ・面談の際に、ワーク・ライフ・バランスに関しての意見や感想を伝えることができるので、自分のアイデアや思いを発信することができ、助かっています。

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



社会福祉法人あいのわ福社会

育児・介護・治療など職員の様々な
ライフステージに応じた両立支援を推進



DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

～育児・介護・治療など職員の様々なライフステージに応じた両立支援を推進～



社会福祉法人あいのわ福祉会

▼法人概要

代表者名	理事長 橋本 弘
創立(創業)	1994年
所在地	足立区青井4-30-5
TEL/FAX	03-3849-1188 / 03-3849-7001
従業員数	286名(うち正職員171名)
URL	http://www.ainowa.or.jp/



事業内容

●障害者福祉事業

▼目的・理念

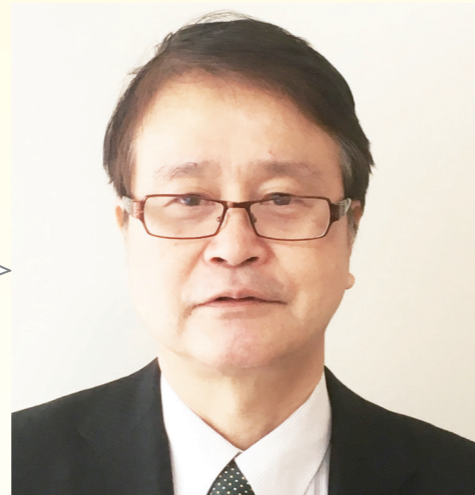
Innovation～最高の職場環境が、最高の利用者サービスへ

・Innovationは、「あいのべーしょん」と読み、頭文字の「i」には英語の職員個人(=私)という意味と、法人名「あいの福祉会」の「あい」という2つの意味が込められています。職員一人ひとりの変化が法人全体の革新をもたらすという意味です。

・自己の人生が豊かで、満たされていないければ他者を笑顔にはできません。障害者支援を行っていく上で、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することは、利用者サービスの向上に直結する経営的問題です。職員一人ひとりの満足感や成長こそが法人発展につながるものと捉え、職員一丸となって取り組んでいます。

〈代表者からのメッセージ〉

法人運営において人材の不足は経営リスクです。経営レベルでの労使関係の安定化と労働条件に関する管理が必要であり、その達成により、優秀な人材の確保及び定着が可能となります。安心して働き続けられるということは、職員の法人への所属価値を高め、質の良いサービスへとつながり、利用者の利用価値を高め、最終的には企業の社会的価値を高めることへとつながります。このようにワーク・ライフ・バランスを実現することは法人自体の価値向上と認識し、重要な経営戦略として取り組んでいます。



▼取組の経緯・背景

様々なライフイベントを迎えた職員が、キャリアを中断せずに働き続けられる職場へ

・当法人は、若年層や女性の職員が多いことから、妊娠や出産といったライフイベントに対する制度の整備には以前から力を入れていました。しかし、周りの職員への配慮から、休暇取得や人より早く退社することに対して消極的な姿勢がしばしば見受けられていました。このため、制度だけでなく職場の風土を早期に改善することが急務でした。

・そこで、様々なライフイベントを迎えた職員が、キャリアを中断せずに働き続けることができるよう、管理職を含めた法人全体の意識改革に取り組み始めました。

・現在は、徹底的な制度・風土の改革を進めています。課題点・問題点については、経営陣出席の会議で共通認識を図るとともに、改善については会社全体で横断的に取組を進め、ボトムアップでのフォローを大事にしています。



取組紹介 1

独自のガイドブックにより法人の理念や制度を全職員に浸透!



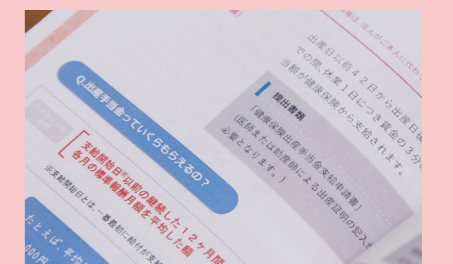
取組内容

・多岐にわたる有益な制度等を積極的に利用してもらうために、独自の「ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック」を作成しました。冒頭に、ワーク・ライフ・バランスに対する法人の理念を明記した上で、法律上の制度と法人独自の制度の違いなどを、職員にわかりやすいよう平易な表現を用いて記載しています。

・ガイドブックには、育児・介護・休暇に関する制度のほか、スキルアップに関する制度や福利厚生、ハラスメント防止や相談窓口(相談員は男女1人ずつ)などについても、網羅的に記載しています。

・ガイドブックは、作成時及びその後の採用時に、職員一人ひとりに配付しています。

・また、妊娠した職員や介護制度を利用したいと思っている職員などに、管理職が面談をして今後のキャリアプランを相談しています。その際、管理部門の事務員とも面談の機会を設け、再度ガイドブックを渡して事務員から具体的な給付金や休暇などの制度について説明しています。



取組による 効果

・育児休業からの復帰率…3年連続100%を達成

・配偶者出産休暇(有給の特別休暇制度)の取得率…2年連続100%を達成(2016年度3名、2017年度2名がそれぞれ3日間ずつ取得)

・ガイドブックを就職フォーラムなどで求職者にも配布し、「ガイドブックが決め手になった」という新規採用職員を得るなど、人材確保が進んでいます。