

【企業概要】

- 事業内容 有料老人ホーム・介護事業、労働者派遣業
- 設立 平成9年10月1日
- 代表者 代表取締役 佐藤 晴生
- 従業員数 210人（男性：96、女性：114）
- 所在地 いわき市四倉町細谷字江向6
- U R L <http://www.cleanup-careerservice.jp/>



【同社が運営する有料老人ホーム「感謝の郷いわき」】

クリナップキャリアサービス株式会社は、有料老人ホーム「感謝の郷いわき」の運営、居宅介護支援事業所・訪問介護事業所の運営、労働者派遣事業など幅広く事業を展開しています。

介護事業は特に、女性が重要な役割を果たしているため、女性が活躍する地域に貢献できる企業を目指し、女性管理者の登用を積極的に進めるなど、様々な取組みを行っていることから、今回、事業統括部長の清水一哉さん、管理課長の柳井秀樹さん、管理課の大谷芽以子さん、谷平さおりさん、感謝の郷いわき・しらゆり館チーフの小野悦子さんにお話しを伺ってきました。

育児休業・短時間勤務取得者を管理課に配置して制度の活用を促進

一御社の女性活躍推進に向けた取組みについてお聞かせください。



【左から谷平さん、大谷さん、小野さん】

清水部長：当社の従業員210名のうち、管理監督者は23名で、女性は11名となっています。働きやすい環境を整え、女性の管理者比率をさらに高めたいと考え、法律を上回るような制度の見直しに少しずつ取り組んでいます。せっかくの制度も、あるだけで社員に活用されないという意味がありませんので、制度を社員にきちんと説明できる経験者を配置しました。育児休業を取得した谷平さんと、現在、短時間で勤務している大谷さんに管理課で指導にあたってもらっています。

また、管理職として「しらゆり館」のチーフを務める小野さんは、4月に育児休業が明け、職場復帰しました。産休前は、しらゆり館の館長、生活相談員、チーフの3役をこなしていましたが、復帰にあたり、彼女のワークライフバランスを考慮し、一人に負担が偏らないよう業務の棚卸を行いました。産休・育休が取得でき、職場復帰後、急に休むことになっても周りに遠慮することなく休めるバックアップ体制づくりが必要となりますので、それぞれの業務の多能工化（マルチスキル化）に取り組ましました。

一管理課の谷平さん、大谷さんにお聞きします。現在の業務と各種制度を広める上で心がけている点をお聞かせください。

谷平さん：産休前は、感謝の郷いわき・さくら館で事務をしていましたが、育児休業終了後に、管理課へ配属となりました。

社員にきちんと説明するためには、様々な制度を私自身がしっかり理解しなくてはいけませんので、日々勉強ですが、より良い職場環境にするため、制度の見直しを図り、利用率を高めること、変更点はすぐに社員にお知らせすることを目標に取り組んでいます。

大谷さん：現在、5時間50分の短時間勤務で働いています。自分の都合にあわせて出勤時間を調整できるので、保育所の送迎に充てています。他の社員さんから「最近来るのが遅くて、早く帰るけど、パートに変更したの？」と聞かれることがあるので、短時間勤務制度が、浸透していないと感じます。

管理課に寄せられる社員からの問い合わせや相談は、お子さんの入園や、会社の復帰時期、復帰場所等が多く、谷平さんや私の経験も含め、できるだけ制度を活用してもらえよう、丁寧に案内をしています。また、男性社員については、育児休業制度や子の看護休暇を知らずに有給休暇を申請する社員が多いので、それぞれの状況に応じて助言するよう心掛けています。

当社の数々の制度が社員にとって当たり前となるよう、利用者を増やすとともに、より一層、周知にも努めていきたいと思っています。



【各種制度が整理されたファイル】

多能工化（マルチスキル化）による休みやすい体制づくり

一管理職と育児を両立させている小野さんに伺います。

現在の業務と、今後の目標をお聞かせください。

小野さん：4月に職場復帰するまで、子どもの保育園入所の都合もあり、1年2か月の育児休業を取得していました。現在は、しらゆり館のチーフとして、35名のスタッフの管理と指導などにあたっています。

復職にあたっては、育児と仕事を両立できるか不安もあり、何度も管理課の谷平さん、大谷さんに相談に行きました。仕事だけでなく子育ての相談など、話しを聞いてもらえるだけでも、気持ちが楽になったので、管理課に経験者がいてくれることは大変ありがたかったです。

また、業務についても、館長と、外回りが中心となる生活相談員業務を切り分けてもらい、負担が軽減しました。さらに、育児に関してベテランの先輩社員がおり、3～5人のチームで助け合いながら仕事をしているので、急な保育所からの呼び出しにも対応できています。



【小野さんの業務風景】



【笑顔があふれるしらゆり館のスタッフ】

現在当館では、未就学児を抱える社員が5名ほどいます。20代の若い社員も多くいますので、私がモデルケースとなり、育児をしながらも、無理なく仕事が続けられるという前例になればよいと思っています。

管理職としては、社員のシフト管理をするほかに、年1回、清水部長とともに教育計画を作成するための面談を行っています。さらに、半年に1回は、目標設定のための面談、その半年後に目標の効果について面談を行うなど、一人一人に沿ったキャリアパスを組み立てていますので、若い社員には、国家試験の介護福祉士など、自身のキャリアアップと資格取得を積極的に目指してほしいと思っています。

それぞれのキャリアパスを明確にした社員教育

一より魅力ある職場にするために、どのような取組みをされているかお聞かせください。

清水部長：当社では、従業員が長く会社で働いていけるようにキャリアパスを明確にし、社員それぞれのキャリアアンカーに沿った働き方の選択ができるよう、階層別、職群別の人材育成計画の策定や、個人別の教育記録データとキャリアシートによる教育訓練の見える化に取り組んでいます。

その他にも、自発的に資格の取得をした人には、「公的資格試験合格祝金」の支給や、クリナップ独自のキャリア教育システム（e ランニング）も準備されており、キャリアアップを応援する体制が整っています。

小野さん：3歳ぐらい年上の社員を指導員とする「ブラザー・シスター制度」を設けています。指導員としての役割は、5月から翌年の2月まで新入社員育成の代表者として、自らが模範となり日々の業務を通じて「仕事の進め方」や「社会人のルール・マナー」の指導・助言等を行います。その間には、1ヶ月上限3,000円の食事補助費が支給されるなど、社外でのコミュニケーションも支援してもらえます。

新入社員の育成に携わることは、緊張感もありますが、自分自身の仕事を見直す機会にもなりますので、確実に成長につながります。

清水部長：その他、アニバーサリー休暇や一斉有給取得などにより有給休暇の取得率アップを目指すとともに、各種制度の利用率を上げていきたいと思っています。

また、秋には社長による「イクボス宣言」や、県の「仕事と生活の調和」推進企業認証を目指すなど、職場環境の改善に向け、今後も一つ一つステップアップしていきたいと思っています。

介護業界は、特に人材不足が顕著な状況が続いています。市内高校や大学を訪問し、学生に当社の魅力を紹介するとともに、見学会の受入れなどにも積極的に取り組んでいます。今後も、より良い環境整備に努めるとともに、若者に限らず、女性、高齢者、障がい者、外国人など多様な人が働けるダイバーシティを目指していかなければいけないと考えています。



【しらゆり館の各部屋に季節ごと飾られるリース】

女性活躍のヒント（取組例）

- ★女性管理職の積極的登用
- ★業務の多能工化
- ★短時間勤務の導入
- ★アニバーサリー休暇等有給休暇の取得推進
- ★キャリアシートによる教育訓練の見える化 など