# 「えるぼし認定※」企業が目指す多様な働き方と支え合いの組織づくり

特集 介護と男女共同参画インタビュー

## 自分が満たされていないと、人に幸せを分けられないんです
## 「人が命」の業界で、おのずと助け合う環境づくりをしたい



写真左からグリーンフォレスト：生活相談員の飯干さん、取締役部長の中川さん、代表取締役の森さん。
中央から右に向かって、さがみはら男女共同参画推進員：村上さん、池村さん、小林さん

**近年、「男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランス」が重要視されていますが、医療・福祉業界においても、スタッフ一人ひとりのライフステージの変化に柔軟に対応し、誰もが長く働き続けられる職場環境づくりが求められています。今回は、リハビリテーション事業を中心に、訪問看護やデイサービス等を展開し、女性の活躍推進に関する優良な企業として「えるぼし認定」を受けている「グリーンフォレスト株式会社」の皆さんに、さがみはら男女共同参画推進員がお話を伺い、同社の取り組みや働くスタッフのリアルな声に迫りました。**

### 1 経営トップが語る 男性育休と「チームで支え合う」組織づくり

**◆御社では男性スタッフの育児休業取得に積極的に取り組んでいますが、どのような背景や想いからこうした取り組みをされているのでしょうか？**

**（森さん（以下：森））**：弊社ではこれまで、男性スタッフによる育休取得（約1ヶ月および約3ヶ月）の実績があります。私自身、子どもが生まれて父親として、「男性も育児に参加しなければ本当の意味で親になれない」という強い思いを持つようになりました。女性は出産を通じて母親になることが実感できますが、男性は意識して育児に関わらないと実感が湧きにくい。だからこそ、弊社では役職者であっても積極的に育休を取得することを推奨しています。

**◆育児休業を取得したスタッフの業務をどのようにフォローしていますか？**

**（森）**医療・福祉業界は慢性的に人手不足が叫ばれがちですが、人員基準よりもゆとりを持った採用とチーム体制をとっているので、それほど大きな不足にはなりませんでした。その中で、弊社では「特定の誰かに業務が集中すること（属人化）」を防いでいます。急な休みや育休に対しても、「お互い様」の精神でカバーし合える風土がしっかりと根付いています。

### 2 《管理職・現場スタッフの声》 自分らしい働き方とやりがい

**◆実際に現場を支える訪問看護部門の小暮さん（以下：小暮）と、リハビリ型半日デイケアサービス部門の中川さん（以下：中川）・飯干さん（以下：飯干）に、日々の業務や働きやすさについてお聞きしました**

#### 管理職としての役割と組織づくり

**（小暮）**私は理学療法士として現場に関わりながら、居宅介護と訪問看護部門を統括する在宅支援本部の本部長を務めており、現在は部署の売上管理やスタッフの育成、業務の最適化に注力しています。

弊社では、属人化を防ぐチーム体制が整っており、急な休みがあってもお互いに助け合える文化があります。管理職としては、スタッフを同じ方向に向けていくというところに難しさは感じます。少し違う方向を向いてきたなと思ったら、話をする時間を作ってしっかりコミュニケーションを取るようにしています。その中で、組織全体でライフステージの変化を支え合う重要性を日々実感しています。私自身も今後はケアマネジャー業務などにも視野を広げ、より深い多職種連携を学んでいきたいと考えています。



在宅支援本部の本部長の小暮さん。
理学療法士として働く傍ら、
ケアマネジャー資格を取得

#### 管理職としての やりがいとチームワーク

**（中川）**デイサービスの生活相談員として、利用者様やご家族、ケアマネジャーとの連絡調整や契約、さらに管理職としてスタッフの育成や職場環境の改善にも携わっています。管理職としては、経営層の考えを現場に伝えるだけでなく、現場の意見や課題を経営層に伝えることも役割だと思っています。

仕事のやりがいは、利用者様が運動やリハビリを通じて「できなかったことができるようになる」姿を見られることです。また、スタッフ同士が日頃から声を掛け合い、一人で悩みを抱え込まない環境づくりを心がけており、チーム全体で目標を達成できた時にも大きなやりがいを感じます。

#### 家庭と仕事の両立、 そして柔軟なサポート体制

**（飯干）**私は生活相談員として、現場業務から新規利用者様の契約、書類作成などを担当しています。小学生の子どもがいるため、子育てを優先できる働き方を希望しており、残業を控えたり、習い事の送迎に合わせて勤務時間を調整してもらったりと、柔軟に理解を示していただける環境があり、非常に働きやすいと感じています。一方で、子どもが大きくなってきたら、キャリアアップをしたいと考えています。中川さんのように、パートから入って管理職にステップアップした方もいらっしゃいます。そうした切り替えも柔軟に対応できる点も働きやすいと考えています。

### 3 性別にとらわれない 「自分らしい働き方」の実現

**◆現場において、性別やジェンダーバイアスを意識することはありますか？**

**（中川）**普段の仕事では、男性だから・女性だからという意識はあまりません。介護の仕事はそれぞれの得意や個性を生かすことが大切だと思っています。ただし、排泄介助や身体に触れるケアなどは、同性介護を希望される方もいらっしゃるので、ご希望をできる限り尊重し、利用者様の尊厳を守ることと、職員が無理なく安全に対応できることを大切にしています。利用者様の中にはこれまでの生活経験から固定観念をお持ちの方もいらっしゃいますが、世間一般のイメージに関わらず、男性も女性もそれぞれの得意分野を生かして働いていることを日々の関わりの中で自然に感じていただければと思っています。

**（飯干）**グリーンフォレストでは男女問わず自分らしくフラットに働ける職場だと実感しています。また、同性介護のご要望に対しても、チームで検討しながらプライバシーに配慮した対応を行っています。

### 4 スタッフの幸せが、 質の高いケアにつながる

**（森）**私たちのビジネスの根幹は「人」です。スタッフが心身ともに満たされ、家庭も仕事も大切にできる環境があってこそ、利用者様に対して質の高いサービスを提供することができます。今後も、性別やライフステージに関わらず誰もが活躍でき、お互いを支え合える組織づくりを推進してまいります。



解放感あふれる屋上で記念撮影
利用者さんがリハビリを行うほか、のんびり景色を眺める
憩いの場としても活用

※えるぼし認定…女性の継続就業や管理職比率など、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等一定の要件を満たした企業を厚生労働大臣が認定する制度