

葛飾区東新小岩7-2-12  
<http://www.to-ritsu.co.jp/>  
 設立/1987年9月  
 業務内容/訪問介護、居宅介護支援、訪問看護、通所介護、福祉用具販売・貸与、グループホームなど



## 女性社員インタビュー

居宅介護支援事業部・  
 訪問介護事業部 部長  
 矢口直美さん  
 2002年入社



## 仕事と生活を両立して、長く働くために

職員にもワーク・ライフ・バランスの意識が広まったことで、中抜けや時短での勤務要望を上司に相談しやすくなりました。当社は、部署によって働く時間も休日も異なります。例えば、訪問介護については365日体制なので、代休をうまく使える仕組みをより考えていくことで、家族と一緒にいる時間もより多く作り、仕事と生活を両立しながら長く働

ける職場にしていきたいですね。もちろん、仕事を長く続けるには、会社の仕組みを改善するだけでなく、家族での役割分担が必要になると思います。家族に相談し、理解してもらい、サポートしてもらうことが大切です。そうやって、部下にも長く楽しく働き、私のようにキャリアを重ねて欲しいですね。

## 「働きやすい職場」の次のステージへ

## 新たなステージへ

「この地域の人々を大切に」トーリツは、創業以来この心を忘れずに、葛飾区、江戸川区を中心に在宅介護サービスを提供する、地域に根ざした会社です。また、顧客のみならず、自社の従業員も大切にしてきた会社であり、これまで、従業員が働きやすい職場にするためにさまざまな取組をしてきました。2010年には、育児・介護休業制度充実部門で、葛飾区で初の東京ワーク・ライフ・バランス認定企業となり、2014年には、多様な勤務形態導入部門で、2017年には、職場における女性の活躍促進部門でも認定を受け、東京都初の3部門認定企業となりました。

トーリツの従業員の女性割合は、約85%です。そのため、従業員が働きやすい職場を作るということは、必然的に女性が働きやすい職場環境を整えることに繋がりました。そして今現在もさらなる改善を図るために取組を継続しています。

そのひとつが今回のテーマである東京都の女性活躍推進人材育成事業です。これまで「従業員が働きやすい仕組みづくり」という土台は整えてきたトーリツに新たな課題が浮上したのです。



鈴木社長

それは、「勤続年数は女性の方が長いのに、労働者全体に占める女性割合よりも管理職全体に占める女性割合が低い」、「キャリア形成に対する意識が醸成されていない」という点です。

トーリツの従業員の約9割は、介護士や看護師などの専門職になります。専門職で管理職になりたいという人は少ないのです。

東京都の女性活躍推進人材育成事業に取り組むにあたり、トーリツでは、鈴木社長自らが女性活躍推進責任者となり、東京都の研修に参加しました。

なぜなら、「会社が何か新しいこと、特に利益に直結しない取組を行う場合、トップの人間がちゃんと理解しないと、その取組はなかなか前には進まない」と、これまで職場環境改善などの新しい取組をしてきた経験から、鈴木社長は実感していたからです。この研修を通して、「女性活躍推進法成立の背景を知り、社会全体での問題を認識できたことで、広い視点で改めて自社を分析できた」、「他社の取組を参考にでき、また自社での取組も他社にお話しし、良い情報交換ができた」と鈴木社長は言います。

少しずつ変化してきた  
キャリア意識

鈴木社長が考える「女性活躍」とは必ずしも「管理職」になるということではありません。しかし、これだけ女性割合が多いなかで、女性の管理職割合がもう少し多くても良いのでは、という想いもあり、「管理職に占める女性割合を10%引き上げる」という目標を掲げ、新たな取組を始めることにしました。

まずは「人事評価制度、賃金制度、キャリアパスの見直し」を行いました。仕事の効率や成果に応じた公正な内容になっているのか、またキャリアパスを形成する内容となっているのかという観点で作り直しました。これにより、トーリツでもっと頑張りたい、成長し、戦力になりたいという人材を増やしたいと考えたのです。人事評価制度については、2016年4月から見直しを開始して、2017年4月に導入しました。賃金制度とキャリアパスについては、賃金テーブルと任用要件を改訂しました。そして、鈴木社長自ら、直接従業員への説明を行いました。今回の改訂は、就業規則に関わること。つまり、会社と従業員の契約に関わることです。それを大きく変える時は、会社の一番の責任者が直接伝えるべきだと鈴木社長は考えているためです。

人事評価制度の見直しについては、社長と役員だけではなく、現在の

管理職である各部門長も加わって行いました。そうすることで、部門長においては、会社の制度を作る立場という自身の権限を自覚し、自分たちが作ったのだからちゃんと評価できるようにしなければという責任感が生まれたのです。この経験により、自身の責任と権限がどこまであるのかが明確になり、自信にもつながりました。

その証拠に今では、自主的に部門長だけの会議を開き、各部門の課題などを話し合うようになり、管理職として着実に成長しています。また、その効果は、他の従業員にも良い効果をもたらしています。管理職が取り組む姿を見て、一般の従業員の中で、自分ももっと頑張りたいとって、リーダークラスに進む女性従業員が出てきたのです。少しずつキャリア形成への意識が芽生え始めました。

今後の取組としては、「管理者育成を目的としたキャリア研修の実施」と「階級などに応じた女性同士の交流機会の設定」を進めていく予定です。「管理者育成を目的としたキャリア研修」は、現在の管理職候補(男性7名、女性16名)が経営者や管理職の考えを直接知る機会として行います。「階級などに応じた女性同士の交流機会」では、同じ階層(たとえば、1年目や3年目など)ごとに集まる機会を設けて、普段会う機会の少ない他の部署や他の職種の同世代の従業員と接することで、同期意識の醸成を図りつつ、トーリツでのさまざまなキャリ

ア形成の仕方について知る機会を作るのです。

現在、行動計画を進めていくなかで、当初はキャリア意識がほとんどなかった従業員においても少しずつ変化が出てきました。この取組がさらに進み、キャリア意識が醸成され、一層活躍する人材が増えていくことを期待しています。



現場スタッフのみなさん



ワーク・ライフ・バランスへの取組の掲示

DATA

従業員数

●男性 42人  
 ●女性 230人

平均年齢

●男性 49.7歳  
 ●女性 52.9歳

平均勤続年数

●男性 3.5年  
 ●女性 7年

管理職数

●男性 2人  
 ●女性 5人

POINT!

もっと頑張りたい！  
 もっと活躍したい！  
 と思えるために

管理職を巻き込み、  
 人事評価制度を見直し！

職員のやりきる意識UP、  
 育休取得・復帰しやすい  
 組織に！

GO NEXT