

01

株式会社あっぷる

姫路市古二階町63

<https://www.apple-117.jp/>

設立/1988年1月 業種/介護サービス
事業内容/介護付き有料老人ホーム、グループホーム、デイサービス施設の運営、福祉用具貸与、訪問介護など



職員一人一人の実情に対応した 働きやすい職場づくり

勤務区分を細分化し 働きたいという 気持ちを生かす

117グループの傘下で介護用品販売や訪問介護事業からスタートしたあっぷる。2003年にデイサービス施設の運営を始め、現在は介護付き有料老人ホーム、グループホームなど30の事業所を展開しています。介護サービスという業務柄、従業員の約8割が女性。結婚・出産後も仕事と子育てを両立できる環境づくりは、安定した職場づくりのために必要不可欠でした。とはいえ、最初から全ての制度が整っていたわけではありません。現場の声を聞き、要望に応えることで、少しずつ運用が進んできました。

同社の特徴的な取り組みは、細分化されたシフト。「子どもが小さいので短時間しか働けない」「介護のため午前中しか勤務できない」などそれぞれの家庭の事情に合わせて働けるよう工夫していった結果、勤務区分は正社員が11区分、パートタイマーは22区分にまで細分化されました。最短で1日2時間の出勤も可能となり、これまで働きたくても働くことができなかった人が、時間の制約を受けずに働くこと



1

ができるようになりました。

育児支援としては、事業所内託児所「あっぷるちゃん」を姫路と加古川の事業所に設置。広々としたスペースに保育士が常駐し、安心して子どもを預けることができます。

また、姫路市では全小学校で行事が一斉に開催されることから、子育て世代の「休みたい日」が重なってしまうという悩みがありました。そこで、各施設に子育て前の世代、子育て世代、子育てを終えた中高齢世代の3世代をバランスよく配置することに。シフトを調整しや

すくし、互いが補い合える仕組みを整えました。同時に、社員旅行や釣り大会といったイベントを多数計画。親子での参加を呼び掛け、家族ぐるみのコミュニケーションを職場の円滑な人間関係につなげています。

2



職員を大切にすることから 優秀な人材が 育ち、集まる

同社のワーク・ライフ・バランスにおける鍵は「人」だと人事担当者は語ります。「福祉業界は深刻な人手不足にあります。スタッフが少なければ休みが取れず、シフトにも制約が生まれます。みんなが生き生き働くためには人材の確保が何よりも大切」と、家庭と仕事の両立支援のほかにもさまざまな取り組みを展開しています。

その一つが、キャリアアップ支援です。安定した仕事を継続できるよう介護福祉士やケアマネジャーの資格試験対策講習会を開くなど、資格取得を全面的にバックアップしています。年々合格者は増加し、2015年度の介護福祉士の試験では68歳の職員も合格。また、パートタイマーにも能力



3

に応じてリーダー、チーフといった責任のある役職を与えると同時に、正社員への道を開いているのも、やりがいにつながっています。

一般にストレスがたまりやすいといわれる職種であることから、メンタルヘルスにも力を入れています。入社・異動3カ月以内の職員に対しアンケートを行うほか、15年からは職員が仕事や家庭の悩みなどを相談できる窓口を設置。ストレスや悩みが小さいうちに把握し、早期解決するように努めています。

さらに、社内に教育委員会や衛生委員会を設置。職員自ら資質やサービスの向上のためにできることを考え、活動しています。

これらの取り組みによって、職員の定着はもちろん、有料の求人募集をしなくても職員の紹介や「働きやすい職場」という口コミで意欲や能力の高い人が集まってくるようになり、優秀な人材の確保が可能に。対外的な評価も高まりつつあるといえます。

1. 姫路と加古川2カ所の事業所内に託児所を設置。
2. 社員旅行をはじめとするさまざまなレクリエーションが企画され、コミュニケーションを深めています。
3. 教育委員会で看護師から医療面の知識を学ぶ介護士たち。

職員の声

みんなの声をしっかりと聴いて 働きやすい職場づくりを進めたい

あっぷるグループホーム姫路 施設長・主任
寺地真女さん(2010年入職)



資格も経験もない状態でパートタイマーとして入社し、半年もしないうちに妊娠がわかりました。私自身は申し訳ない気持ちが大きかったのですが、当然のものとして産休を取らせていただき、また姫路に設置された託児所を利用して早期に復帰することができたのは、会社のおかげだと感謝しています。2016年には、3年の経験を経て介護福祉士の資格を取得。正社員、そして施設長への打診を受けた時は、働きを認めてもらえたように感じられ、とてもうれしく思いました。今後は、自分と同じ立場の女性が少しでも長く、気持ちよく働ける職場にするために頑張っていきたいと思っています。

DATA

■WLBデータ

- 従業員数
465人
(男性 80人/女性 385人)
- 平均年齢
50.1歳
- 平均勤続年数
4.5年
- 月平均残業時間
2.6時間
- 年間休日数
105日
- 有給休暇取得率
8.9%
- 介護保険法指定の事業所における
女性管理者の割合
67%(20人)

■主な取り組み

- 1 **キャリアアップ支援**
 - ・資格取得の支援
 - ・女性管理者の積極登用
- 2 **育児・介護との両立支援制度の整備**
 - ・勤務時間の選択
 - ・事業所内託児所の設置
 - ・家族の会社行事参加促進
 - ・父子家庭への支援
- 3 **休暇の取得促進と残業時間の削減**
 - ・ノー残業デーの導入
 - ・業務の効率化(システム化)
 - ・会議の目的・時間の明確化
 - ・半日有休制度の導入 など
- 4 **メンタルヘルスと職場環境の改善**