

治療や入院時の経済的不安を払拭し 長く勤めてくれるすべての職員を守る

社会福祉法人 梅の里

茨城県東茨城郡茨城町に拠点のある社会福祉法人 梅の里は、障害者支援施設、デイサービス、グループホーム、相談支援事業所を同一敷地内に展開し、約80名の職員が協働している複合型の福祉法人だ。当初はひとつの小さな施設から始まった事業だが、利用者のニーズの広がりに応じて施設を拡充し、今では同地域における発達障害者支援を牽引する存在となっている。

同法人では『利用者のため 地域のため 職員のため 梅の里はある』という経営方針のもと、産業医、衛生管理者、看護師からなる産業保健スタッフ体制などを整え、職員の健康を守る福利厚生体制を充実させてきた。

2016年には1人の職員から「健康状態が悪く民間の保険に入ることができない」との相談を受けたことをきっかけに、「法人が福利厚生として従業員を加入させることができる保険」に加入。経済面の不安を払拭することで治療と仕事の両立を支援する体制を作り上げた。

そこで今回は、同法人の福利厚生施策を推進してきた事務長の大山和美さんに同法人の両立支援の取り組みについてお話を伺った。

1. 治療や入院、通院時の負担を 職員に転嫁しない制度を確立

「もともと事務長として就任したときに最初に手をつけたのが福利厚生の充実でした」という大山さん。その背景には福祉業界全体の人材不足という状況下で、採用と定着を両立させる仕組みづくりが経営課題として大きく浮き上がっていたことがある。特に景気が上向くと優秀な学生は大企業へ流れやすく、地方の社会福祉法人は人材確保が難しくなる。そうしたなかで大山さんは、「職員を守り、活かす環境を構築することが結果的に採用力を高める」という考えの

もとで両立支援制度と福利厚生の整備を進めてきた。

その両立支援の柱となっているのが、AIG損保の「ハイパーメディカル」*を活用した包括的医療補償制度である。社会保険の自己負担分（3割）に相当する医療費を最大50万円まで法人が負担する仕組みで、正職員だけでなく契約職員も対象に含まれる。がんや膠原病など長期治療を要する職員も、経済的負担を気にせず治療に専念できるようになる。

大山さんは「長く勤めてくれる職員を守るために、法人として治療の不安を取り除きたい」と語る。

実際、71歳の送迎ドライバーが大腸がんの手術をしたときに、保険で入院費などをカバーして復職を果たしたという事例もある。「退院後にお礼のお菓子を持って来てくださったときには嬉しかったですね。職員に安心感が生まれて感謝していただけることが何よりの成果だと思います」と大山さん。この制度は、治療と仕事の両立を支える強い基盤となっている。

また、契約職員も多数活躍している同法人では契約職員の社会保険加入を法人負担で推進し、該当者の手取り減を防ぐ工夫も重要な施策となっている。国の補助金制度を活用しながら、「負担を職員に転嫁しない」姿勢を維持しているのだ。

職員の健康を守るという面では、両立支援以外にも施策を充実させてきた。

特に2024年度から運用が始まった拠点間を結ぶワークフローシステムは、社内メールから、掲示、匿名アンケート、スケジュール、議事録作成に至るまでの一元管理を可能にし、社内情報の共有や意思決定などの効率化と省力化を実現した。情報共有と意思決定が大幅に速まったことで、現場の声が「不満の表明」から「改善提案」へと質的に変化し、施策の改善がどんどん進むという好循環を生み出している。

また、定期健康診断やストレスチェックをもとに、必要な



事務長の大山和美さん
右から産業医の小松史さん、看護師の戸倉幸恵さんと雨谷祐美さん

職員には面談や医療機関受診を促す。ストレスチェック結果は本人の同意を前提に産業医が面談を実施し、プライバシーを確保したうえで対応するなど、個人情報保護にも十分配慮している。

こうした仕組みを支えるのは、職員間の「顔の見える関係」であると大山さんは強調する。同一敷地内に複数の施設があり、看護師が予防接種やワクチン接種の案内を通じて全職員と日常的に接点を持つなど、看護師が自然に全員とコミュニケーションを取れていることが、相談しやすい職場づくりにつながっているのだ。

さらに、職員の安心感を高めるため、地域のコンサルタントグループによる外部ハラスメントホットラインも導入した。これは内部通報制度だけでは声を上げにくい職場の課題を、外部の第三者が受け止めて改善提案を行う仕組みである。大山さんは「小規模組織だからこそ、課題は外に開く姿勢が必要」と話す。

2. 休ませることだけでなく 「もっと働きたい」という想いも尊重

また、育児や通院への対応としては、年次有給休暇の時間単位取得を導入。1時間単位での早退・遅出を認めることで、子育てや通院など多様な事情に応じた柔軟な勤務が可能になった。子の看護休暇は無給としつつも、賞与査定には影響させない設計とした。「どのライフステージでも利用できる仕組みを整えることが大切」と、公平性を担保しながら分断のない運用を実現している。

一方で、制度運用には課題もあった。2022年、病気回復後の契約職員に対し、管理者が体調を慮って勤務時間を短縮したが、本人は「もっと働きたい」と希望していた。この意図のすれ違いを受け、雇用契約更新時の総務面談で

本人の意向確認を必ず行うよう標準化し、管理職教育のなかでケース共有を行っている。「制度があっても、理解がなければ活用されない。管理者の意識が両立支援の鍵になる」と大山さん。

また、2024年度から新たに積立年休制度も導入した。これは年次有給休暇のうち、取得できずに切り捨てていた分を、最大60日分積立て、長期入院や療養が必要となったときに取り崩せるというもの。現在、梅の里はグループホームの新設など事業拡大を進めており、拡大によって職員のポジション創出・昇給機会・PR効果・採用力の向上を図る方針である。大山さんは「社会福祉事業の拡大は地域貢献そのものであり、職員のモチベーション向上にも直結する」と語る。

こうした拡大は、夜勤が難しい子育て世代などが日勤限定で働ける部署を設けるなど、多様な働き方を可能にし、後ろめたさや不公平感を軽減する効果もある。さらに、ロービジョンを発症した職員にはタブレットと拡大アプリを組み合わせたDX支援を実施し、給与を維持したまま業務を継続できるよう支援している。「障害による給与減は生活に直結する。処遇を維持しながら制度や技術で支えることが重要」なのだ。

今後は、①DXと産業保健の連携強化（面談プロセスと同意管理の最適化）、②金融リテラシー教育の体系化（積立NISAやiDeCoなどの社内啓発）、③管理職教育の継続的实施（両立支援ケースの共有）、④インクルージョン技術の標準化（ロービジョン支援の横展開）などを重点課題として進める方針である。

「両立支援の原点は、いま働いている職員を大切にすること。その安心が採用力につながり、地域の困りごとをより多く支えられる組織になる」と語る大山さん。

治療と仕事の両立支援を“実務のなかで機能する制度”として根づかせた梅の里の取組みは、地域福祉法人における持続可能な事業モデルとしてひとつの確かな処方箋を示している。

* AIG損保の「ハイパーメディカル」：
<https://www.aig.co.jp/content/dam/aig/sonpo/jp/ja/pamphlets/4A1-165.pdf>

会社概要

社会福祉法人 梅の里
事業内容：障害福祉サービスの提供
設立：1988年
従業員：79名(2025年2月)
所在地：茨城県東茨城郡茨城町
会社URL：<https://umenosato-ainoie.org/>