

# 社会福祉法人 美芳会さんの取組紹介

## 法人概要

社会福祉法人美芳会

理事長 大塚 渉爾 氏

所在地 富士市増川

従業員 158人（うち女性120人）

事業内容 特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、総合支援事業、配食サービス、障害福祉サービス、初任者研修、法人後見

認証取得、宣言、受賞歴など

平成 29 年 ユースエール認定企業（分野：若者育成支援、管轄：厚生労働省）

平成 30 年 えるぼし（3つ星）認定（分野：女性活躍、管轄：厚生労働省）

平成 30 年 静岡県働きやすい介護事業所認証（分野：働きやすい介護事業所、管轄：静岡県）

平成 30 年 ふじのくに健康宣言事業所 宣言（分野：健康経営、管轄：静岡県）

平成 31 年 くるみん認定（分野：子育て支援、管轄：厚生労働省）

令和 1 年 経営デザイン認証 スタートアップ認証（するが荘）（分野：経営品質、管轄：経営品質協議会）

令和 1 年 移住定着促進支援企業 登録（分野：UIターン支援、管轄：静岡県）

令和 2 年 静岡県障害者就労応援団 登録（分野：障がい雇用支援、管轄：静岡県）

令和 2 年 ふじさんっこ応援 登録（分野：子育て支援、管轄：静岡県）

令和 2 年 こうのとりのカンパニー認証（分野：子育て支援、管轄：静岡県）

令和 2 年 プラチナくるみん認定（分野：子育て支援、管轄：厚生労働省）

令和 2 年 プラチナえるぼし認定（分野：女性活躍、管轄：厚生労働省）

令和 2 年 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加（分野：女性活躍、管轄：内閣府）

令和 2 年 静岡県男女共同参画 知事褒賞（分野：女性活躍、管轄：静岡県）

令和 2 年 経営デザイン認証 スタートアップ認証（すどの杜）（分野：経営品質、管轄：経営品質協議会）

令和 3 年 もにす認定（分野：障がい者雇用、管轄：厚生労働省）

令和 3 年 はぐくむ FUJI オフィシャルサポーター認定企業（分野：子育て支援、管轄：富士市）

令和 6 年 健康経営優良法人2024（分野：健康増進、管轄：経済産業省）

令和 7 年 富士市男女共同参画事業所等推進員設置（分野：男女共同参画、管轄：富士市）



## 理事長

社会福祉法人 美芳会

理事長

おおつか

しょうじ

大塚 渉爾さん



## 取材風景



令和7年5月28日

## 法人理念

「地域でのこころ豊かな生活のために」「想いに副う」

法人理念を達成するための法人の採用・運営方針

「働きやすさ」「働きがい」「成長」を大切にする会社

## 女性活躍のための取組

女性活躍のため、3つの視点（女性の人材育成・登用、職場環境・意識改革、ワーク・ライフ・バランス）においてよりよい環境にしていくために、次の3つの取組を行っている。

- ① 有給休暇取得促進
- ② 育児関連の利用促進
- ③ 働きやすい職場のための管理職育成

## 特徴的な取組

### 【計画有給制度】

- 2016年度、有給休暇制度を法定日数+4日に増やし、計画有給制度を導入し、3か月に1日、6か月に連続3日間の休みの取得するようにした。
- 勤務シフトを作る前に、全員で計画的に有給休暇を取得するようにした。ルールを作ってもすぐに定着し職場の風土が変わらないので、法人の方針を伝える努力をしつつ、新しいルールも現場からのフィードバックを受け、修正しながら進めることで、3~4年かけて、全員が計画的に休暇を取る文化が定着していった。
- 導入の背景として、以前は有給休暇を取る人は取るが、取らない人は取らない状況であったが、計画有給制度を導入することによって、みんなが公平に有給休暇を取得できるようにしていった。

### 【計画有給制度導入による効果】

- 有給休暇の（正規職員の）平均利用日数が、2017年度12.4日だったのが、2024年度17.1日に増えた。2024年度の年次有給休暇の取得率は約81%だが、仮に4日少ない法定日数で割ると100%の取得率になる。
- 定期的に行っている職員満足度調査では、「有給休暇は取得しやすく、十分消化している。」と思う職員の割合が、2018に年63.4%だったものが、2020年には72.8%と9.4ポイント増えた。

### 【残業時間】

- 「計画有給制度」導入により、休暇取得の日数は年々増加していったが、ICTの活用などの取組をして、平均残業時間は増えていない。

### 【働きやすい職場のための管理職育成】

- 「くるみん」の助成金を使って社会保険労務士を招いて、毎年管理職に対し、育児休業や働き方などをテーマに社内研修を行っている。  
管理職は、部下の話を受ける立場なので、労働法の知識、女性特有の健康課題や育休取得前後に関する配慮が必要になる。

### 【1 on 1 面談制度】

- 当該法人の特徴として、管理職と部下との「1 on 1 面談制度」を月に1度行っているが、女性活躍にとっても大きく寄与している。面談の中では、個々のキャリアの話だけでなく、働き方の話や法人としての方針を伝える場となり、ルールの定着に繋がっている。

## 成果・効果等

- 人手不足の中で、職員が働きやすい環境を作り、多くの認証制度を受けて差別化を図った。仮にネームバリューで勝てなくても、認証を受けている内容では、県内トップクラス、先進有名企業と同じレベル、またはそれ以上ということで、法人の差別化に繋がった。仕事を探している人にとって、法人に対する安心感と信頼感に繋がる。いろいろな認証を受けることは、それが全てではないが、1つの指標となっている

この結果、2024年度には、ハローワークを通じて22件、自社のホームページを見て17件の採用面接希望があった。これは全体の4割以上に当たる件数。

- 女性活躍については、もともと女性が多く、女性の理事長・社長もいる産業であるため、特に女性を管理職にするために特別なことをしなくても、性別にかかわらずフラットに対応していた結果、女性の管理職が多くなった。

## 最後に

- 法人として女性活躍にフォーカスして進めたというよりも、社会福祉法人として女性活躍も障害者雇用も許容していくものであるという考えの中で進めてきた。
- 性別、国籍、宗教、文化に関係なく、活躍できる人が活躍していけるように、個別の働き方、生活に合わせて、個々の能力が発揮できるように協力し合う文化形成をしてきた。



大変お忙しいところ、我々の取材に長時間丁寧に対応してくださり、誠にありがとうございました。