



📍 本社所在地 / 愛西市大野町茶木73番地

🔍 業務内容 / 障害福祉サービス  
障害のある方の『働きたい』を支える就労支援サービス

👤 従業員数 / 42人(男性 11人・女性 31人)



## 理念を軸に 女性リーダーが力を 発揮する職場へ

### Interview

**Q** 御社は多くの女性が活躍しておられますが、これまでの経緯をお聞かせください。

**渡邊:** 事業規模が大きくなるにつれて女性の人数が増え、今は社員の7割が女性です。女性が活躍しなければ会社は盛り上がりがないという考えです。生活者感覚や共感力の高さなど女性目線の意見は貴重です。最初はパートで就職した人も、正社員さらに管理職へとステップアップできる仕組みを整えています。

**Q** 具体的にはどのような仕組みですか？

**渡邊:** 賞与面談や入社前の面接で「子育てが落ち着いたら働き方を広げたいか？」など、本人のキャリアプランを聞いています。本人が今想定していなくても、良いスタッフにはこちらから早い段階で声をかけています。

**Q** 働きやすさの工夫はありますか？

**渡邊:** 休める体制づくりをしています。誰かが休む時は他部署も応援に入ったり、管理者の権限で出勤時間の調整対応をしたりしています。また、有給のほかに自分で休む日を決められる公休日が年間5日あります。チームワークを重視し、意見を言いやすい雰囲気や協力体制づくりを心がけています。

**Q** 課題に感じていることはありますか？

**渡邊:** 人材確保が難しく、退職や業務の属人化が起りやすいことが課題だと感じています。社員間の協力体制を作る上で社員が私に「渡邊さん、人が

足りないですよ。なんとかしてください！」とフランクに言える関係性を大切にしています。私も感謝を伝えながら解決に取り組んでいきたいです。

**Q** チームワークを作るためのコミュニケーションの工夫はありますか？

**渡邊:** 月に2回、研修と会議を行っています。これは専門職としての知識・技術の向上をはかるもので、グループワークとディスカッションをたくさんします。ここで我が社の理念を繰り返し確認し、理念を判断軸にしたケーススタディを行います。理念については、私が熱く語ってしまいますね。

**Q** 社員の皆さんの反応はいかがですか？

**渡邊:** それぞれが課題だと思っていることや悩み、いろいろな考え方を共有できているようです。離れた場所にある事業所間の交流にもなっています。

**Q** 萬谷さんに伺います。入社して管理職になれるまでの経緯をお聞かせください。

**萬谷:** 私は関連会社の内職をしていて、そこからパート入社しました。徐々に勤務時間を延ばし正社員になり、今はサービス提供責任者と施設管理者をしています。

**Q** 管理職の仕事のどのように捉えていますか？

**萬谷:** 会社全体の前向きな雰囲気づくりが役割だと捉えています。自分だけでなく皆が「前向きな雰囲気を作りたい」と思い連携を強められるように、皆の困りごとを拾い上げ、仕事をしやすい環境を整えて、

利用者も社員も男女も関係なく通いやすい施設にしたいと思っています。

**Q** どんな時にやりがいを感じますか？

**萬谷:** 利用者や社員の小さな目標達成に立ち会えたときにやりがいを感じます。時には社員同士の意見がぶつかることもあります。そんな時、ついでにできない所に目が行きがちですが、会社としてどういうサポートがあったらいいのか、理念・目的に立ち返ることを大切にしています。利用者と社員からいろいろなもの見方や価値を教えてもらっていますね。

**Q** 上司や先輩にしてもらって嬉しかったことはありますか？

**萬谷:** 深刻に悩んだ時に、渡邊さんや他の管理者が「大丈夫、大丈夫」と言ってくれたことが支えになりました。否定せずにまず話を聞き、一緒に考える姿勢が会社に根付いていると感じますし、そういう姿勢が福祉従事者には必要ですね。

**Q** これからのキャリアで考えていることはありますか？

**萬谷:** できないことは任せてこないだろうと思っています。任されたことはやっていくスタンスです。

