



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社ミツイ



評価のポイント

ダイバーシティをかけた多様な働き方と 自律的なキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

弊社は「生まれてから最後までをサポートする」を理念に運営しております。社は「笑顔・笑顔・笑顔」の基、まずは社員が笑顔で働き続けられる事がビジネス全てのベースだと考えております。まだまだ設立5年の発展途上企業ではありますが、今回の大賞受賞を機に日々アップデートを重ねて参ります。



代表取締役社長
金沢 和樹

企業概要

- 事業概要: 福祉事業(保育、障がい児／障がい者向け事業、高齢者向け事業、コンサル事業)
- 業種: 老人福祉・介護事業
- 所在地: 宮城県仙台市
- 従業員数: 145人
(男性42人／女性103人、うち非正規雇用45人)
- 平均年齢: 41.9歳
- 創業年: 2014年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

キャリア支援を考えることにより、働きがいのある環境や社員一人ひとりの強みを活かす考え方方が浸透し、社員の職場定着率向上と共にサービス提供の質が向上したこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

社員は、日々目の前にいるお客様やご家族のサポートに尽力している反面、自身のキャリアプランを考えることが後回しになる傾向がある。



シニアライフデザイン事業部
ゼネラルマネージャー
岩淵 与博
担当年数: 2年



ソーシャルサポート事業部
ゼネラルマネージャー
佐藤 大介
担当年数: 2年



コンサル事業本部
ゼネラルマネージャー
佐久間 司
担当年数: 2年

株式会社ミツイの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

保育、障がい児／障がい者支援、高齢者支援を一気通貫で運営し、ダイバーシティ化も促進している企業は全国的に珍しいと考えます。2年前から受験料等の全額補助を出す「資格取得支援制度」を策定した他、「社員の子どもの保育料無料」、「社員親族の老人ホーム料金補助」もあり、誰もが働き続けられる仕組みを作っています。『多様な人財の強みを活かした自律的キャリア支援』という観点で様々な取組を行っています。

1 多様な人財を活用し、 創意工夫を凝らした社内研修の実施

幅広い福祉事業を展開している強みを活かし、社内異業種人材の「管理職研修」や「リーダー研修」、「社内同業種／異業種交換研修」、社内専門家による「新卒者研修」等、働きがいやスキルアップにつながる研修を1～2ヶ月ペースで行っています。ユニークなものは【女性社員のみのキャリア研修】と【社内ジョブコーチ研修】です。女性社員のみのキャリア研修では、新卒者と30代社員がお茶をしながら「女子会」的な雰囲気で先輩社員のキャリアや現在の役割、目指していること、人生経験等を話します。女性ならではのキャリアもあるので、気になったことは都度質問可能で、先輩後輩の壁がない和やかな雰囲気で開催しました。社内ジョブコーチ研修では、障がい者の就労支援ジョブコーチが中心となり、障害福祉サービスの社員だけでなく、子ども対象事業の社員や新卒者も参加しています。「支援者が子どもの将来の自立について考える」「社員自身の働き方を見つめ直す」良い機会になっています。



2 キャリアアップを見据えたツールの活用や社内専門家による 職場定着率向上の取組

弊社は幅広く福祉事業を展開しているため、事業形態に合わせて各事業所が創意工夫を凝らした「目標達成シート」等を作成しています。社員の「夢」と「理想の働き方」を書き出し、管理職との面談の中で「社員の理想を実現するためのサポート内容」「社員が望むキャリアプラン」「目標達成のための社員自身の取組」等を話し合った後、シートの内容を発表し合い、お互いが「何を目標にしているのか」などを共有することで、自然に助け合い精神が強くなり職場の雰囲気がとても明るくなりました。また、弊社にはサービスの質向上のために臨床心理士や精神保健福祉士、障がい者就労支援のジョブコーチ等が在籍しており、「メンタルケア」や「働くを考える」プロのノウハウを新卒者を含めた社員向けにも有効活用しています。不安や悩みがある社員との面談を実施し、離職予防やキャリアアップのために「自己分析プログラム」「ストレングス視点」「ストレスメカニズム・対処法」など、職場定着率を向上させる取組を実施しています。

項目	内容	目標	達成度
目標達成シート	社員の夢と理想の働き方	実現	達成
キャリアプラン	目標達成のための社員自身の取組	実現	達成
自己分析プログラム	自己分析	実現	達成
ストレングス視点	ストレングス	実現	達成
ストレスメカニズム・対処法	ストレス対処法	実現	達成

3 ダイバーシティをとことん追求する、 「今までの当たり前」への挑戦

弊社の人財活躍の原動力は『ダイバーシティ』です。最近、ニュース等で「障がい者雇用」という単語が話題に上がりますが、弊社としては当たり前なので特に意識していません。弊社は障がいのある方の就労支援事業「就労移行支援／就労定着支援」を運営しており、弊社にマッチングする利用者がいれば積極的に自社雇用しています。一般的には「障がい者雇用＝非正規雇用」が多数を占めていますが、弊社で当初はパート雇用でスタートした方も『本人の強みを活かす環境』を整えたことで、入社1年で正社員登用しました。この社員はデザイン関係が強みで『弊社や新規事業のコンセプトを具体化したロゴ』をデザインし採用されました。その他、「28歳で管理職登用」「子連れ出勤や在宅ワークOK！で女性のキャリアアップを応援」「設立当初から定年70歳」「パート含め全員無期雇用！安心して働ける」など、ダイバーシティという言葉を具現化した会社です。



取組の効果について

「多様な社員の満足度向上」がキャリアアップの実現につながる

世の中的には『福祉で働く』というと「キツイ」「閉鎖的」といったネガティブなイメージがあり、福祉業界では「人材不足」が深刻な問題です。弊社では一人ひとりのやりたいことに耳を傾け、強みを引き出す環境を整えることで、社員に「ミツイでキャリアアップしていきたい！」と思ってもらえるよう、様々な施策に挑戦して高い職場定着率を実現しています。

1

前述の取組①の効果について

「相手の立場に立った伝え方」と「20～30代が見通しを持って安心して働ける環境づくり」

社内の人材で様々な研修を行うことで、受講者のスキルアップはもちろんのこと、講師側のスキルが大幅に向かっています。インプットしている知識をアウトプットすることで「本当の意味での理解」につながり、「提供者視点の伝え方と受講者視点での伝わり方」など、プレゼンテーション能力が高まりました。また、若い世代が「自身の働き方」や「キャリアプラン」を意識する機会が多いこともあり、管理職の年齢割合が【20代6.3%／30代62.5%／40代12.5%／50代18.6%】など、20～30代の割合が70%弱に上ります(計16名)。また、福祉事業の現場社員は女性割合が高いので、「小さなお子さんがいても安心して働き続けられるか」が大きなポイントです(子連れ出勤制度を利用した女性離職者0名)。女性社員が見通しを持ってキャリアアップできる環境が整っているのも弊社の強みです。



2

前述の取組②の効果について

「キャリアの見える化」による働きがいと永く働き続けられるサポート体制

事業所内のチーム力がアップして、職場の雰囲気がとても明るくなり、定性的な部分だけでなく定量的な成果が飛躍的に向上しました。また、週に1回「各々の進捗報告」「何らかの要因で達成が難しくなっている社員に対し皆で対策を考える」等が実践されたことで、多くの社員の目標が達成され(71.4%)、社員間のコミュニケーションが活発になりました。事業所立ち上げ後2年間、病気以外での離職者は0名でした。また、新卒1年目からイベント等の企画立案・運営など、やりがいのある役割を任せた他、社内専門家による面談や様々な研修の成果もあり、新卒1～2年目の社員の離職も0名です(全8名)。



3

前述の取組③の効果について

「まずはやってみる！」という企業風土の醸成

様々な人財が自身の強みを発揮できる環境を整えることで、自律的に考え自身の意見をアウトプットできるようになってきました。例えば、主に利用者の家族が対象の『家族会』の実施です。障がいのある方は、本人だけでなくその家族も「この先どうなっていくのかが不安」といった悩みを抱えている方が多いことが実情です。この企画は、日々本人とご家族とコミュニケーションをとっている現場のスタッフが「ご家族に共通する悩みや不安」に気付き、管理職に「ご家族が知りたい情報提供や、家族同士だからこそ理解し合える場を作りたい！」と提案したところから企画がスタートしました。結果、参加したご家族から嬉しい感想や「次回はこういった家族会にしてほしい！」といった貴重なご意見をいただきました。



今後の課題と展望

地方にも働きがいがあり、キャリアアップ出来る会社はまだまだある!!

若者の就職が首都圏に流れています。少子高齢化によって働き手確保が重要視されている中、地方企業は非常に難しい舵取りを迫られています。若い世代が「面白そう！首都圏に行かなくても、良い会社はある」と思ってもらえる事が重要と考えます。さらには、現在働いてもらっている社員にはキャリア支援する事で働き続けられる環境を整備し続け、その環境を日々アップデートしていく事も重要です。弊社の特徴である、多岐に渡る事業展開をフル活用し、定年100歳を目指して今後もキャリアアップを支援して参ります。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



りつきーばーく
保育園
あすと長町
園長
今泉 紗由理

A1 入社のきっかけは、自分の子どもが待機児童になる可能性もあった時期に「同じ保育園に子どもを預けながら保育士として働ける」という募集内容に魅力を感じて応募しました。親子で安心して働ける環境の中で現場リーダーになり、他の保育士から様々な相談をされるうちに「自分の理想の保育園像」をイメージするようになりました。

A2 園長になってからは、面談等を通してこまめに保育士とコミュニケーションを図ることを意識しました。その中で保育士一人ひとりの悩みやキャリアプランに向き合い、皆がやりがいを持って働ける環境の重要性を感じました。また、保育園に併設している障がい児や障がい者事業所とクリスマス会等のイベントを一緒に行い、多様な人々が関われる機会をつくりました。

A3 今までの保育園の慣習にとらわれず、柔軟なアイディアやICT化で保育士の働きやすさやキャリアアップできる環境を追及し、日々保育士が子どもたちに笑顔で接することができるよう、ワークライフバランスが充実した保育園を目指していきたいです。



就労移行支援
就労定着支援
「Rickeyクルーズ」
仙台青葉通
支援員
阿部 仁護

A1 私自身、長く働き続けられる就職先を目指し、利用者として就労移行支援に通っていました。支援員の方や他の利用者と関わる中で、「支援してもらう側ではなく、自分でも誰かをサポートできるかもしれない」という想いが強くなり、ミツイへの入社を志望して、初めはパート雇用からスタートしました。

A2 元々絵を描いたりするのが好きでデザイン系の学校を卒業したこともあり、社内の事業所パンフレットや会社のロゴ等を作成する役割を担いました。また、支援員としては元利用者という経験を活かし、「利用者視点」を大事に支援を行っています。1年近く勤務して体調を崩すこともなかったので、自分から正社員を志望し、会社側からも評価してもらえたことで、現在は正社員として働いています。

A3 自身の強みを活かし、ゆくゆくは社内にデザイン部を立ち上げて販促物や教材を作成していきたいと考えています。外注せず自社完結でコストを抑え、よりスピーディーに依頼者の想いをカタチにしてミツイの飛躍を支えていきたいです。また、「障がいの有無」に捉われず、自分の強みと役割、職場環境がマッチングすれば「自分らしく働く」に繋がるということを体現していきたいです。



就労移行支援
「Rickeyクルーズ」
仙台青葉通
センター長
泉 智佳

A1 ミツイに入社するまでは障がい者の就労支援は未経験だったので、管理職を目指すなどのキャリアプランは全く意識していませんでした。しかし、今まで自分が知らない分野での毎日が面白く、上司のサポートや様々な研修の機会を頂いたことで意欲的に働くことができ、入社11ヶ月後には現場リーダー、その後9ヵ月後にはセンター長に抜擢していただきました。

A2 現場リーダーを経験したことで支援員の想いも受け止めつつ、管理職として事業所全体を運営するための視野が広がりました。また、管理職になったことで物事の見え方が変わり、以前上司が現場に伝えていた意図や真意が「なるほど！」そういうことがありました。

A3 就労移行支援は、障がいのある方が一般企業への就労を目指すサポートを行う事業所です。ミツイは様々な福祉事業を展開しているので、社内事業所での職場体験等を通じて働くための自信を深め、一人でも多くの方の「笑顔」と「将来の自立」を実現していきたいです。私自身は、ミツイの将来のために次世代リーダーを育成する環境づくりにチャレンジしたいと考えています。



介護付有料
老人ホーム
「暖暖の里仙台南」
所長
渡邊 淳

A1 前職で現場リーダーを経験しており、入社時から「次は所長を目指したい」と思っていました。上司からも「ゆくゆくは所長を目指してほしい」と伝えて頂いていたため、日頃から所長の姿勢や考え方を参考にして業務に取り組んでいました。ミツイのキャリアパスに年齢等は関係なく、社員の「やってみたい！」という想いを尊重している会社なので、28歳の時に所長を任せられました。

A2 職種柄もあり、「職員の安定した職場定着」を目指しました。老人ホームは24時間365日運営する事業所なので、職員の働きやすさを追求し、希望休や有休を取りやすくなったり、シフトの組み方を工夫したりなど、職員の希望をできるだけ実現するよう努めました、その結果、職員の入れ替わりが落ち着き、長く働いてくれる職員が増えました。

A3 核家族化やご近所付き合いが希薄になっている昨今、社内の保育園や障がい児事業の子どもたちと高齢者が触れ合う機会を多く作り、多世代交流を活発にしていきたいです。また、少子高齢化が進む現状を踏まえ、事業所数を増やして地域のニーズに応えていきたいと思っています。私自身はさらにスキルアップし、多事業所を統括してミツイの成長を支えていくことを目指します。