

# CASE 13 株式会社 SOERUTE (ソエルテ)

## 男性社員の育休導入や柔軟な働き方の提示

人材の定着率アップと  
新規雇用の確保

組織の魅力向上につながり  
利用者も増加

### 企業情報

#### 業種

社会保険・社会福祉・介護事業

#### 事業内容

訪問看護、居宅介護支援、  
看護小規模多機能、グループホーム

#### 創業

2018年4月

#### 代表者

代表取締役社長 山上 明日  
代表取締役 山上 剛史

#### 所在地

神奈川県川崎市麻生区高石 4-16-21  
ライオンズマンション百合ヶ丘607号

#### 従業員数

65名

#### 企業紹介

看護、介護の総合プラットフォームとして、訪問看護、居宅介護支援、看護小規模多機能、グループホームの4つのサービスを展開し、在宅及び施設での包括的なケアサービスを交えて、それぞれの利用者に合った唯一のサービスを提供している。



## 従来の課題

- ・ 育休取得の際に代替要員(理学療法士)を新規雇用する必要があった

訪問看護ステーションで就業する男性の理学療法士から育休取得の相談を受けましたが、**法令上、訪問看護への人材派遣は禁止されているため、代替のスタッフを採用する必要がありました。**専門職を臨時雇用で雇うことも難しく、継続雇用を前提として川崎市、川崎市産業振興財団や社労士とも相談しながら、**新たなスタッフを雇用して対処しました。**

## 取組概要と実施効果

- ・ 育休制度確立のために経営戦略を変更
- ・ ライフイベントとキャリアの両立のため、柔軟な働き方を提示

**スタッフ1名を増員した分、事業規模を拡大する必要**があり、ケアマネジャーも新たに雇用しました。減員した分だけ事業を縮小し、サービス提供量を減らしていけばいいという考え方もありますが、当社では**長期的視点から先行投資として位置づけ事業拡大の方向に向けて経営戦略全体を変えていきました。**

結果的に**一連の取組が組織の魅力向上へとつながり**、それまで人材確保は紹介会社に頼っていた部分もありましたが、自社WebページやInstagramなどでの発信から新規採用につながる好循環がうまれています。

創業以来、ライフイベントとキャリアを両立してほしいという思いから、職員には柔軟な働き方を提示してきました。例えば、妊娠から母子関係が成り立つまでの間の休職や時短勤務制度、妊娠中は法人内の別業務に勤務できるようにするなど選択肢を豊富に提示しており、今まで子育てを経験した女性職員は全員育休を取得しています。制度を作るにあたっては、不公平感が生じないような境遇を経験した職員、これから経験するであろう職員には**一人一人面談して丁寧に説明するとともに、全職員向けに説明会なども開催しました。**

働き方に関する価値観が変革している時代、ライフイベント、ライフステージを支え尊重していく、組織もそのように変化をしていかなければならないと考えています。

就労者が不足するという目の前のマイナス面にだけ目を向けるのではなく、組織としてライフイベントを支援する体制を示すことで、貴重な人材の定着促進や新規雇用、売上の向上、組織としての魅力向上にもつながっていくと考えています。



代表取締役  
山上 剛史

代表取締役社長  
山上 明日



<https://soerute.co.jp/>