The background features a vibrant blue sky with soft, white clouds. A multi-colored rainbow arches across the upper right portion of the frame. Numerous translucent, multi-colored bubbles of various sizes are scattered throughout the scene, creating a cheerful and airy atmosphere.

安全・安心な職場作りと全従業員参加で作るパーパスによって専門性の高い介護サービスを提供し社会に貢献する

株式会社 Wish Box

株式会社Wish Box



- 所在地 高知市札場7-20パストラーレ札場603号室
- 沿革 令和4年（2022年）6月設立
令和6年（2024年）1月事業開始（ヘルパーステーションReborn）
- 従業員数 3名（正社員3名）
- 事業内容 訪問介護事業

弊社は、介護サービスを中心として、全ての人が希望をもて、プライベートと仕事を充実させ、豊かなライフステージを送れるようにしたいと思っています。また、介護サービスの必要な利用者様やご家族の要望にきめ細かい介護サービスの提供、地域から必要とされる会社を目指し、地域社会に貢献することを目標として令和6年1月に事業を開始致しました。

また、訪問介護は、介護業務の中で、唯一無資格ではできない業務であるにも関わらず、仕事に対しての地位が低くみられている現状を変え、専門職として根拠ある専門性の高い介護サービスを提供し、地位向上につなげていきたいと考えております。

取組の背景・意図

- 創業したばかりで社内のルールが明確化できておらず、社内体制整備が必要と感じておりました。
- 現状で従業員が思っている会社に対する想いを確認するとともに、「働きやすさ・働きがい」を高めるための取り組み方を模索していました。
- また、労働力人口減少による従業員確保が困難になることが予測される現状において、『「働きやすく働きがいがある」安全・安心な職場環境を作ること、従業員、利用者、ご家族、会社が幸せになる介護事業所になる。』を実現する必要があると強く思い、取り組みを始めました。

取組内容や過程

- 経営者及び全従業員3名で推進する体制を構築した。
- 全従業員を対象とした従業員意識アンケート調査を実施し、問題点の把握を行った。
- 従業員意識アンケート調査結果と現状の問題点改善、「社内ルールを明確化による社内体制整備」、「会社の一体感を更に高め、従業員が成長できるように同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指す明確なビジョン作り」、「コミュニケーションを高めること」を実現する。
 - ①就業規則等整備することによる社会ルールの明確化（社内体制整備）
 - ②全社員参加によるパーパス作り
 - ③定期的なミーティングの実施3つの視点で取組を行う。



取組の背景・課題

①就業規則等整備することによる社会 ルールの明確化（社内体制整備）

就業規則等の規程が無く、社内ルールが曖昧であった。社内ルールを明確化するために、就業規則等の規程を整備する必要があった。（社内体制整備）

②全社員参加によるパーパス作り

スタートアップ企業で企業理念やパーパスが無く、会社と従業員の目指す方向性を明確化できていなかった。会社の一体感を高め、従業員が成長し「働きやすさ・働きがい」を高め、同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指すため、明確なビジョン作りが必要となった。

③定期的なミーティングの実施

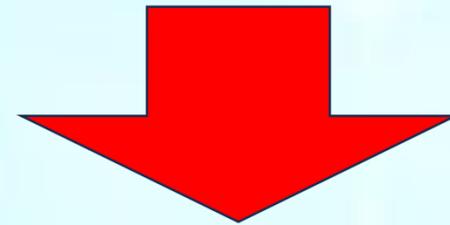
従業員意識アンケート調査結果で「相談窓口」、「話し合いの場」に対しての満足度がいずれも、4.40と低くコミュニケーションを高める場作りが必要となった。

対策・取組内容・取組成果

①就業規則等整備することによる社会
ルールの明確化（社内体制整備）

【対策・取組内容】

就業規則等の規程（全9規程）を整備し、社内ルールを明確化（社内体制整備）を行い従業員へ周知した。



【取組成果】

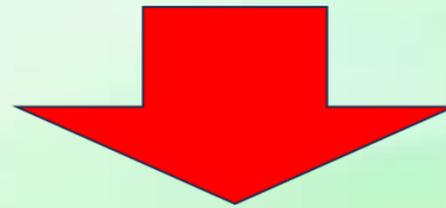
就業規則等の規程を整備することにより、社内ルールの明確化（社内体制整備）ができたこと
によって、職場における「安全・安心で働くことできる職場環境作り」及び「公平・公正な職
場作り」のスタートが切れた。

対策・取組内容・取組成果

②全社員参加によるパーパス作り

【対策・取組内容】

会社と従業員による「自分たちが目指し、社会から必要とされる介護」実現のために、全従業員に「会社に取り組んでほしいこと」、「自身が取組たいこと」、「会社の将来のあるべき姿」3つの視点から意見を出し合ってもらいパーパスを決定し、会社の一体感を高めることによって、従業員が成長し「働きやすさ・働きがい」を高め、同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指すことを目標にした。



【取組成果】

全従業員参加によるパーパス作りによって、将来の「自分たちが目指す地域社会から必要とされる介護」について従業員自ら意見を出し合うことによって、更なる関係強化につながり、パーパスに基づいた同じ目標に向かって行動できる組織作りのスタートができた。

株式会社Wish Boxのパーパス

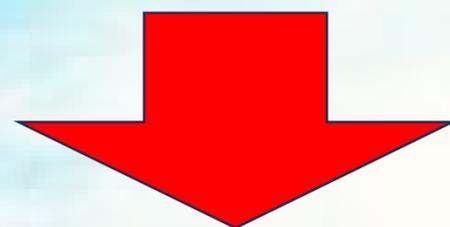
「仕事に誇りを、想いやりと笑顔の介護で豊かな人生と未来を創造する」

対策・取組内容・取組成果

③定期的なミーティングの実施

【対策・取組内容】

会社と従業員とのコミュニケーションを高めるため、月1回以上のミーティングを実施することとした。ミーティング内容は、問題点や改善点の意見が多く暗い雰囲気となることから、ミーティングの最後にお互いを褒めあって終わる「ほめる会議」とした。



【取組成果】

ミーティングを実施することによって、社内の課題や改善点を全従業員で共有することができるようになり、個人の負担が軽減できた。また、「ほめる会議」にしたことによって、従業員相互の関係性も良好となった。

取組に対する感想・評価

- 整備できていなかった就業規則等の規程を整備することにより、社内ルールの明確化（社内体制整備）を行い、職場における「安全・安心で働くこと」及び「公平・公正な職場作り」のスタートが切れた。
- 従業員意識アンケート調査結果から会社の優れている点、改善すべき点が明らかになり、改善すべき点の取り組みを実施することができた。（ほめる会議の実施）
- 働き方改革における目標を定め改善や新しい取り組みを実践することによって、従業員との信頼関係が良好となった。
- 会社の理念（パーパス）を全従業員と作り上げた結果、同じ想いを共有する機会となった。これにより、社員と会社との相互理解が深まり、関係が一層良好なものへと進展した。



今後の予定

- 本事業における取り組み内容の更なる充実を目指します。特に重視しているのは、更に会社の一体感を高めるため、組織のパーパスに対する継続的な取り組みです。
- これを通じて、従業員のエンゲージと満足度高めることに注力し、『より働きやすく』『やりがい』『誇り』のある職場環境を構築します。
- その過程で、ICT化など業務の効率化も図り、特に従業員の心理的な側面を重視し、職場の環境やポジティブな雰囲気づくりに努めてまいります。