

取組事例

(所定外労働削減) (年休取得促進) 多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：鈴木ヘルスケアサービス株式会社	所在地：滋賀県彦根市
社員数：95名	業種：医療、福祉



取組の目的：

登録ヘルパーの退職者が多く、離職理由を聞くと勤務環境への不満があった。このため、勤務環境の実態が企業理念（※）と乖離しているのではと考え、アンケートで実態を調査したところ、勤務環境の改善の必要性を感じ、取組を実施した。

※「イキイキと働きやすい職場を提供し、安心と幸せを地域社会に提供します」

取組の概要：

○ 調査結果の集約（原因の究明）

勤務環境への不満が多い原因として、次のような声が上がった。

- ・ 子どもが病気で出勤できない。
- ・ 長期休暇の取得について、職員間で偏りがある。
- ・ 研修に参加してもスキルが身に付かない。

↓

これらの声に対し、次の取組が必要と考えた。

- ・ 子育て世代への配慮
- ・ 休暇制度の確立
- ・ 人材の育成

○ 所定外労働の削減

管理職が率先して定時に帰ることで、一般職も定時に帰ることができる雰囲気を作り上げている。

○ 休日数の増加

社員の年間所定休日を110日から125日に増やすことで、年次有給休暇と合わせた連続休暇を取りやすくしている。

○ 連続休暇制度

年次有給休暇とは別に、GWや夏期に、公休と併せて5連休を取得できる独自の指定休暇（有給）制度を導入している。

○ 時間単位年休制度

短時間の用事について、これまでは1日単位での取得としていたが、仕事の合間に時間単位でも年次有給休暇を取得できる仕組みとし、学校行事や家族の用事等で使用できるようにしている。

○ 人材育成

- ・ 社外研修の受講者に社内伝達研修の講師を行わせることで、社外研修受講時の習得意識を高めることができた。また、社外研修を活用しつつ、自社に合わせた研修にカスタマイズすることにより、社内研修を充実させた。
- ・ 毎週、資格取得のための任意の講座（介護支援専門員・介護福祉士）を開催しているが、参考書の購入費用の全額を施設が負担することで、スキル向上の意欲を持つ社員を支援している。

○ 子育て世代への配慮

- ・ 産前産後休暇、育児休業取得促進の取組
両立支援制度について、わかりやすいパンフレットを作成することで制度を周知している。
- ・ 短時間勤務制度
子育て世代（子供が小学校入学まで）向けに、短時間勤務制度（8時間→6時間）を構築している。
- ・ 子供を連れての出勤やイベントへの参加
子供（何歳までの制限は定めていない）が休校の時など、職場に子供を連れて勤務することを可能にしている。また、忘年会や社内旅行には子供も参加可能（無料）としている。

○ その他の取組

- ・ 定年年齢の引き上げ（常勤職員は70歳、非常勤職員は75歳）を行った。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 所定外労働の削減

平成 18 年：1 ヶ月平均 20 時間 → 平成 28 年：1 ヶ月平均 4 時間 21 分
(管理職は 1 ヶ月平均約 30 時間) (責任者もほぼ同時間数)

○ 長期休暇（連続 5 日以上）の実績

平成 18 年：10% → 平成 28 年：100%

○ 年次有給休暇の取得率

平成 19 年：43% → 平成 28 年：70.5%

○ 定着率の向上（離職率の低下）

平成 19 年の労働者数 67 名 そのうち退職者数 33 名（離職率 49.3%）
→ 平成 28 年の労働者数 95 名 そのうち退職者数 8 名（離職率 8.42%）

○ 「子供を連れての出勤」利用者数

平成 18 年：1 人 → 平成 28 年：8 人

【取組後の職員の声】

- ・ 休暇制度が確立され、周囲に気兼ねなく利用することができるようになった。
- ・ 連続休暇が取れるようになり、家族旅行がしやすくなった。
- ・ 以前は子どもの学校行事に 1 日休みを充てていたが、シフトが確定後でも時間単位年休制度を利用して行事に参加でき、子育て中の主婦としては働きやすい職場で助かっている。
- ・ 会社で毎週試験勉強をする機会があったので、効率よく試験勉強ができた。
- ・ 参考書補助制度があり、負担なく働きながら勉強ができた。
- ・ 70 歳を過ぎても働けるのでうれしい。いつまでも働けるよう、元気でいたい。
- ・ 子どもが熱を出したり、保育園から連絡があった時など、会社に連れて戻り、休憩室で少し休ませることができるので助かる。