

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： 有限会社 真心	所在地： 北海道札幌市
社員数： 23 名	業種： 医療・福祉業



取組の目的：

対人援助サービスに従事する従業員において、『自分の生活や労働環境に不満ばかりでは、最良の援助（支援）は絶対に出来ない』という想いと、「福祉＝ボランティア＝過酷・忍耐・低賃金」ではなく、ボランティア精神は大切にしながらも、質の高いサービスを提供するために努力する従業員が、福祉の分野でも自身の将来に夢を描ける！という会社の実現を目指すために取り組んでいる。

「お子様の将来を見据えた支援」を理念としている会社だからこそ、働く従業員の生活環境やライフステージの変化をもしっかりと支えつつ長く働いてもらえる労働環境を第一に考えている。

取組の概要：

○ トップメッセージ

お子様や保護者様が私たち療育機関に何を求めているか、を常に考えながら日々お子様と向き合っ
て根拠に基づいた支援をさせて頂くことで、その質の高い支援が評価され、多くのお子様
に利用して頂けることが唯一、会社の発展に繋がると私は考えています。

そのために、一人ひとりの従業員が貴重でかけがえの無い人財（人材）だと考え、その従業員が
精神的にゆとりを持ち広い視野でその能力を最大限発揮できるような環境づくりが何よりも大事
です。

<現在の取り組み>

○ 残業（所定外労働）の削減

勤務時間をいかに有効的に使い、所定労働時間内で業務を終えるための工夫を考える必要性
や、長時間労働に対して良い評価はしない、ということを頻繁に代表から従業員に発信している。

また、それぞれの事業所内において業務のシェアを積極的に行う体制づくりをすることで、
「自分しか出来ない仕事」を減らす努力をしている。

これらの取り組みにより、従業員一人ひとりが声を掛け合い協力し合っ
て勤務時間内に仕事を
終えようとする雰囲気になってきた。

○ 年次有給休暇取得推進

「しっかり仕事をするためにも、しっかりと休もう！」というトップメッセージを、管理職会議
のみならずそれぞれの事業所単位の会議においても代表自ら参加し、頻繁に発信している。

これにより、有給を取得することが「迷惑をかける」という考えを持たずに、自分もしっかりと
休むためにも他の従業員の取得の際は積極的に全員でカバーする！という意識に変わってきた。

○特別休暇制度の導入

平成 26 年度から、新たに小学校 6 年生までの子どもを養育する従業員が取得出来る「参観日休暇～年 3 日間」、勤続 1 年経過すると「夏季休暇 2 日間」と「冬期休暇 3 日間」の付与、更には勤続 5 年経過した従業員は「病気休暇 3 日間」などを利用出来る制度を導入した。

現状とこれまでの取組の効果：

<時間外労働時間の推移>

H26 年 11.3 時間 / 月平均（一人あたり）

H27 年 11.2 時間 / 月平均（一人あたり）

H28 年 9.9 時間 / 月平均（一人あたり） ※H28 年は 1～9 月実績

<年次有給休暇取得率の推移>

H26 年 61.4%

H27 年 67.5%

H28 年 83.1%（1～9 月実績）

☆参考数値として、H24 年は 10.1%（現代表就任前）

<お子様と真摯に向き合い、支援スキルの向上に集中出来る環境づくり>

上記取り組みと併せて、労働時間はタイムカード管理を行い、時間外労働の割増賃金は 1 分単位で支給（管理職を含め全員）

しっかりと仕事をした対価が報酬（給与）に反映する仕組みを導入することにより、時間をムダにせず業務の効率化を推進し、ワーク・ライフ・バランスを意識して働く組織になってきた。