

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： 社会福祉法人ひだまり	所在地： 滋賀県米原市
社員数： 50名	業種： 医療、福祉

取組の目的：

当法人は、全ての職員が、仕事と生活を共に充実しながら、バランスのとれた働き方を目指して取り組んできました。

仕事と生活の両立を支援する事で、働きやすい環境となっています。

また、職員育成への取り組みにも定評があり、無資格者には資格取得支援、有資格者には更なるキャリアアップを目指し、人事考課制度を実施しています。

取組の概要：

○ トップメッセージ

福祉という職場で、職員一人一人が「やりがい」と「誇り」を持てるよう、年齢や性別を問わず、キャリアアップのための学びの環境整備や人事評価の充実を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

○ 会議時間の変更

各事業所では、月2回の職員会議を実施しています。以前は夕方から所定労働時間外での会議となる傾向がありましたが、ワーク・ライフ・バランスの実現に加えて、パート職員も参加できるようにするため、平成28年より朝一番の開催に変更しました。

その結果、パート職員等も参加できるようになり、意思疎通の向上などに繋がりました。

フルタイム労働者にとっても、以前の夕方の会議開催は時間外労働になることが多かったのですが、朝に開催することによって会議による時間外労働の削減に繋がりました。

○ 育児・介護が必要な家族がいる労働者への配慮

平成23年より、子供が夏休みで学校のない時期には、子供連れでの出勤を認めており、多い日には8人程度の利用があります。

また、通常の夜勤時間は17時～10時ですが、育児・介護などの家庭の事情により、21時～10時という夜勤勤務時間の選択も可能で、柔軟な勤務体制への対応をしています。

○ 個人別の有給休暇ファイルを活用した有給休暇の取得促進

有給休暇の申請方法や残日数管理表、申請書などを整備した労働者個人別ファイル（常時閲覧可）を備え付け、労働者自身が残日数を把握できるようにするとともに、取得日数が少ない労働者には管理者より声掛けを行うなど取得促進に努めています。

○ 入職時点で年次有給休暇と別に特別休暇を付与

以前は入職後6か月経過または基準日（4月1日）のうち、先に到来する日（以下、付与日）をもって付与していましたが、その場合、付与日までに病気などで休む場合は欠勤となっていました。

そのため、平成28年12月より、付与日前でも休まざるを得ない事情が生じることを考慮し、入職時点で1～3日の特別休暇（入職時期によって日数を決定）を付与することとしました。

この特別休暇は、病気等の突発的な事由による場合に使用を認めています。

○ ノー残業デーの創設

平成28年12月より、シフト作成後に個人別でノー残業日を設定し、時間外労働の削減と余暇支援に取り組むこととしました。

《平成29年度からの取組》

○ パート職員から正規職員への転換

29年9月に就業規則を改定し、パート職員から正規職員への転換の規程を追加した。

○ 育児介護休業規程の改定

最新の法律に基づく改正を9月に実施した。

また、育児休業の対象者の範囲を「法人が認めた場合はこの限りではない」とし、拡大した。さらに、育児短時間勤務も「特段の理由があり法人が認めた場合は、最長小学校第1学年の終期を経過するまでの子を養育する職員まで延長することが出来る」とした。

○ 変形労働時間制の採用

労働時間制度を変形労働時間制にし、パターンを作成した中で組合せが出来ることとした。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得状況の推移

- ・平成27年度 年間平均取得率50%（上半期25%）
- ・平成28年度 年間平均取得率49%（上半期32%）

○その他の取組・実績

《人材育成実績》

資格取得のための講座の開催や費用の一部負担により、平成 25 年以降、無資格で入職した職員全員が、1 年以内に第一段階の資格を取得しています。また、年 15 回の法人内部研修では、職員アンケートから学びたい事を聞き取った内容を実施することで、モチベーションのアップや高い定着率に繋がっています。

・平成 27 年労働者数 34 人 うち退職者数 3 人

(これら退職者は、家庭の事情 1 名、各種学校への入学 2 名の離職です)

※平成 28 年 10 月より、NPO 法人の事業であったデイサービスも当法人の事業に移行し、ほとんどの職員も異動となった為、現在の職員数は増えています。

《採用後のミスマッチ防止》

採用後のミスマッチ防止策として、平成 23 年より採用面接だけでなく、職場の雰囲気を実際に体験していただくボランティア職場体験（採用前に 1～3 日程度）を勧めています。この職場体験導入により、自ら積極的に入職時の配属希望事業所を申し出る者もあり、更には入職後 1 年以内の離職者がほとんどいなくなりました。

《多職種連携》

介護・看護・リハビリ等の職員連携に取り組んできたことで、介護職員が看護師等、更なる資格取得を目指し進学に至っています。(看護師・作業療法士学校進学)

《子育て支援》

働く時間帯の選択や、授業参観・病気などの急なお休みの有給対応等を実践してきたことで、子育て世代の職員の定着が図られています。

《その他》

- ・平成 26 年度「いいね、しが介護の職場」紹介事業所
- ・若者応援宣言企業 登録