

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： 社会福祉法人稚内市社会福祉事業団 稚内市特別養護老人ホーム富士見園	所在地： 北海道 稚内市
社員数： 56名	業種： 社会福祉施設



取組の目的：

子育て世代の職員が多いことから、仕事と家庭の両立しやすい職場作りに取り組むとともに、すべての職員がやりがいを感じ、長く働き続けられるよう働きやすい職場づくりを目指して、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進を図っている。

取組の概要：

○ トップメッセージ

平成元年設立の社会福祉法人が経営する特別養護老人ホームで、施設の特長やニーズを生かしながら、利用者が満足できる介護サービスを提供しているが、利用者のみならず職員が健康で幸せであるために、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

〈現在の取組〉

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 通院や子どもの学校行事など短時間の休みが必要な時のために、1年について5日の範囲内で、時間単位の年次有給休暇が取得可能である。
- ・ 上司が率先して年次有給休暇を取得し、また、職員に対して声掛けを行うことで、休みを取りやすい雰囲気を作っている。

○ 独自の休暇制度について

いずれも有給による特別休暇である。

- ・ 忌引休暇（最長10日間）
- ・ 結婚休暇（最長5日間）
- ・ リフレッシュ休暇（職員の心身をリフレッシュさせ、新たに仕事への活力を得るために、4月から翌年3月までの1年のうち、3日間を付与する）
- ・ 裁判員等休暇（裁判員制度に関して、必要な日数・時間に応じて）
- ・ 災害事故休暇（災害等により出勤が困難な場合において、その必要と認められる期間）

○ 所定外労働の削減

- ・ 午後8時以降の残業は原則禁止しており、また、部署によっては週1回程度ノー残業デーを設けている。

- ・業務効率を上げることは労働時間短縮に繋がるため、月一回の施設運営会議などで現在行っている業務内容の見直しを行い、効率化に努めている。

業務内容の具体的な見直し内容としては、

① 働き方の見極め

指導的立場の職員が、一人ひとりの勤務実態と業務能力を把握して、役割分担を見直すなど業務効率が低下することが無いよう、チーム力を高める。

② 仕事内容の標準化

仕事内容が業務マナーやルールに則したものであり、個別の判断で行われないように内部牽制を高め、業務全体の標準値と質を高める。

③ 協力体制

早番、日勤、遅番等のシフトがある中で、同業種間調整のみならず多職種協働を日常として、事業所全体のチーム力が高まるような協力体制を築く。

- ・管理職が適正な労働時間管理について理解することが、所定外労働削減に向けての重要な対策となるため、労務管理教育を充実させるために外部研修へ積極的に参加させている。

〈今後の取組〉

○ 年次有給休暇の計画的付与

- ・年次有給休暇取得時の代替職員の確保などが難しいということや、個人ごとに取得率に差があることが課題としてあるが、このような課題を解決するために年次有給休暇の計画的付与を予定している。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 年次有給休暇の取得状況

平成28年度の年次有給休暇の取得率 52.7%

平成27年度の年次有給休暇の取得率 34.8%

○ 所定外労働を行った職員の割合

平成28年度に所定外労働を行った職員の割合 66.0%

平成27年度に所定外労働を行った職員の割合 72.1%