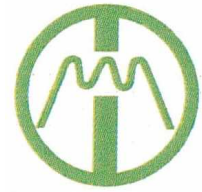


取組事例

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 光陽会（金峰苑）	所在地：鹿児島県南さつま市 金峰町宮崎4019
社員数：104名	業種：介護老人福祉施設



取組の目的：

- ・職員が健康で常に明るく施設利用者様に「笑顔」で介護ができる。
- ・職員が毎日ベストな体調（心身ともに健康）で業務に専念するための働きやすい環境整備をする。

そのために「心の健康」としてコミュニケーションや協調性を大切にすること、「身体の健康」として所定外労働時間削減や年休取得促進のための環境整備に取り組む。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

“早く来るな、早く帰れ”

これまで介護施設というと長時間労働はあたりまえという風土があったが、これでは職員が定着せず、結果的に利用者サービスにつながらないとの考えに至った。

そのためにまず意識改革が必要と考えトップからのスローガンとして“早く来るな、早く帰れ”を掲げた。

○ 所定外労働時間の削減

・「15分刻みのシフト表作成」

前述の通りスローガンを掲げても、それだけでは所定外労働はなくなる。所定外労働の原因を分析し課題を見つけ、課題解決のための取り組みが必要と考えたところ、主に日々の引き継ぎ業務により、所定外労働が発生しているということがわかった。

以前は早出、遅出等4パターンのシフトであったが、各事業所ごとに業務の実態に合わせ15分刻みでシフト表を作成することとした。これまでの4パターンシフトでは職員の出退が一斉になり、引き継ぎが上手くいかなかった場合、残業発生の原因になっていた。

当初はシフトパターンを変更することに職員の戸惑いもあり、数年は試行錯誤した。

シフト表は単純に時間設定を細切れにすればいいということではなく、業務の実態に合わせることに注意して変更した。そのため利用者サービスの質は落とさず、無駄な時間が削減された。

・「所定労働時間内の業務遂行を評価する人事制度」

これまでもリーダー職に対しその部下の所定労働時間内の業務遂行を人事評価項目としていたが、職員自身の自己評価項目にも加えることにした。

所定労働時間内に業務を終えることは私生活にも良い影響を与え、特に子育て中の職員にとっては重要な取り組みであると考えている。

・「業務量・業務内容の見直しとIT活用」

所定労働時間内に業務を完了するために業務量と業務内容の見直しも必要であった。

そのため看護職、介護職等職種ごとに業務の棚卸をし、特に資格や免許が不要な業務については、皆で取り組めるような体制作りをした。

このように業務を標準化することにより、時間に余裕が生まれ、所定労働時間内に会議等の時間をねん出することができた。

またIT活用による効率化のため、業務日誌はすべてPC入力とし全員が操作できるよう指導した。

○ 年次有給休暇の取得促進

・「リフレッシュ休暇の導入」

上期3日付与（有給の特別休暇）、下期3日付与（年休運用）をリフレッシュ休暇とし、年間計画を立てて実施。

いつでもためらいなく休暇を取れるよう、人員は1～2割程度余裕をもたせて配置している。

・「年休取得管理の徹底」

年休申請書の返却時には、残日数を記載することで見える化した。

管理職も部下の年休の取得日数及び残日数を把握している。

〈今後の課題・取組〉

取組の目的でもある「利用者様へ笑顔を絶やさないためには職員の健康管理と働きやすい職場環境づくり」が重要であることを再認識できた。

まだ過渡期ではあるが法人の目指すところにより近づいてきたと感じている。

今後も職員が事業所で自分の将来が描け、また職員全員仲良く長く働けることを望んでいる。

現状とこれまでの取組の効果：

●所定外労働時間数

現在の所定外労働は看護職のオンコール対応（勤務時間外に自宅等で通常生活しながら急患対応等の出勤要請に応えられるよう待機すること）のみで、平成28年度は月平均が0.1時間である。

特に効果があったと思われる取組は、15分刻みのシフト表作成である。

●年次有給休暇の取得率

平成27年度まで50%未満であったが、平成29年度78%に大幅アップした。

特に効果があったと思われる取組は年間を通して計画的な取得指導に努めたことと、リフレッシュ休暇導入である。

●新卒離職率

平成27年度以降新卒者の離職はゼロ。

●「南薩方面で初のユースエール認定」

平成29年9月に南薩方面で初めてユースエール認定を受けた。

ユースエール認定は若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況が優良な中小企業に対し若者雇用推進法に基づき認定される。

認定には所定外労働時間、年休取得実績、育児休業の取得実績等多くの基準に適合する必要があり、取り組みの効果が認定に結び付いたと思われる。

育児休業について子が3歳まで取得できるようにしており、子育て等に寛容な事業所でありたいという思いがある。