

社会福祉法人木華会 れんげこども園			
勤務管理体制の強化と業務効率化により、職員の「帰って休む」意識を醸成			
所在地	静岡県	業種	児童福祉業
設立年	2011年	従業員数	31名(2019年10月現在)
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2018年2月		
インターバル時間	11時間		
適用対象範囲	全職員(管理職、非正規雇用職員を含む)		
規定根拠	就業規則		

1. 制度導入の目的

2018年4月に認可保育所から幼保連携型認定こども園へと移行し、園の敷地を「toddlers棟」と「kids棟」に分けたことが、制度導入の検討に至った直接的なきっかけです。園の敷地が2ヶ所となったことで、子どもの出欠席の状況はもちろんのこと、職員の出退勤の状況把握も難しくなり、勤怠管理の方法を見直す必要性が生じました。

それまで、職員の勤務時間は自己申告制としており、誰が何時間勤務したのか、確実な把握がなされていませんでした。また、保育終了後の記録作成やイベント準備に加えて、「とりあえず残っている」、「おやつを食べながら準備する」等の雰囲気があり、時間外労働が常態化していました。そのため、勤務管理体制の整備を機に長時間労働も改善すべきであるとの考えのもと、労働時間見直しのための方策の1つとして勤務間インターバル制度導入の検討を開始しました。

2. 制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入に際しては、園長・副園長及び保育士代表による協議の場を設け、負担の大きい業務は何か、何が原因で時間外労働が発生しているのか、働きにくいと感じる部分はどこか等の検討を行いました。

次に、勤務シフトのパターン別に、それぞれの時間帯でどのような業務が発生するのかを一つ一つ確認しました。これにより、各シフトにつき職員が日々どのような業務を抱えているのか、1日のなかで終わっていない業務が何なのかを明らかにしていきました。

記録・報告様式の見直しも行いました。各様式には「記載事項が重複している」、「必ずしも必要でない情報がある」等、記入する側にとって負担と考えられる項目が多くあったためです。様式の種類や内容を再整理することで、記録や情報管理における業務負担の軽減を図りました。

職場環境整備の傍らで、勤務管理体制の強化と業務効率化に向けて、業務管理システムの導入準備を進めました。システム導入にあたっては、時間外労働等改善助成金(現・働き方改革推進支援助成金、以下同じ)を活用しました。

3. 制度内容

<インターバル時間数>

インターバル時間数(11 時間)は、時間外労働等改善助成金の達成目標に沿って設定しました。

<インターバル時間を確保できないことが認められるケース(適用除外となるケース)>

適用除外となるケースは、特段定めていません。

<インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法>

勤務シフトに沿った勤務が基本となるため、原則として勤務開始時刻を繰り下げることはしません。一方で、土曜日に勤務した職員は次の月曜日を休暇とすることで、2日連続で休暇を取得できる環境を整備しています。これは、労働時間に関する協議の場で保育士から寄せられた要望をもとに採り入れた仕組みです。

<インターバル時間を確保できなかった時>

インターバル時間を確保できなかった場合の措置等は、特段定めていません。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【IT 活用による労働時間管理と業務効率化】

業務管理システムの導入が、インターバル時間の確保に大きく寄与しているといえます。現在導入中のシステムは、職員の勤怠管理に加えて、保護者がアプリをダウンロードすることで子どもの出欠席状況の把握と管理、保護者向けのお便り配布やアンケート票の配布・回収を行うことができます。同システムの導入により、事務業務の多くを自動化対応とすることができたため、大幅な業務削減・効率化を実現することができました。

なお、それまで電話や紙のやりとりで対応していた連絡調整の多くを、業務管理システムを介して行うことになったため、システム導入に関する保護者向けの説明は丁寧に行いました。事前にお便りを配布し理解を求めるとともに、導入時には説明会を開催して操作方法を説明しました。

【職員同士の声掛けによる「帰って休む」意識の醸成】

勤務間インターバル制度の導入を提案した当初は、職員のなかに「勤務時間が短くなり、業務がまわらなくなるのではないか」という不安があり、何をどのように変えれば早く帰ることができるかわからないという状況でした。そこで、職員同士で、時には園長や副園長も交えながら労働時間に関する話し合いを重ねることにより、職員同士のコミュニケーション強化に努めました。そうしたなかで、当時「もう勤務時間を過ぎているから帰ろう」と積極的に声を掛けてくれる職員がいたことが、制度の浸透や意識の転換を推進する大きな力になりました。

他の職員からの声掛けは、「帰ろう」という気持ちの強力な後押しとなります。これは、勤務間インターバル制度が定着した現在も同様です。業務が逼迫している職員に対しては進捗状況を尋ね、勤務シフト終了時には「帰ろう」という声を掛け合えるような職員同士の配慮が、インターバル時間を確保しやすい環境づくりの土台になっているといえるでしょう。

4. 制度導入の効果

業務管理システムの導入により大幅な業務の削減と効率化を実現できたこと、さらにはインターバル時間の確保に対する職員の意識が定着したことにより、現在、職員の時間外労働はほぼない状況です。

IT化による業務負担の軽減に加え、職員のなかに「勤務時間が終わったら、帰って休む」という意識が生まれたことで、職場全体の雰囲気の変化したように思います。たとえば、勤務シフト終了時には「帰る時間だよ」という声掛けに加えて、勤務終了となる職員に別の職員が「〇〇の業務は私がやっておくね」と声を掛け、残った業務を引き継ぐ体制が整えられつつあります。これは、勤務間インターバル制度導入前に業務の棚卸しを行ったことで、職員が全体の業務を適切に認識できるようになったためではないかと考えています。

以前は、「自分の仕事は自分で」という意識が当たり前でしたが、制度導入以降は「各職員がどのような業務を抱えているか」、「どのようにしたら仕事を勤務時間内に終わらせることができるか」に目を向け、1日の見通しを持ち、時間配分を考えることができるようになったと感じています。

「帰ってよい」という意識の定着は、職員のプライベートの充実にもつながっているようです。仕事の後にジムに行く、職員同士で食事に行くといった話が多く聞かれるようになりました。職員同士の会話が増え、職場の雰囲気が一層良くなったと感じています。

5. 制度の新規導入を目指す企業へのアドバイス

子どもや保護者にとっての素晴らしい園にしていくためには、そこで働く職員が幸せでなければなりません。保育・教育の質の向上だけでなく、職員の労働環境の改善に組織全体で取り組むことが、結果的に子どもの利益につながります。職員皆が誇れる園にすることで、地域で一番の園にしていきたいと思っています。

(R2.3)