

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・勤務間インターバル・選択的週休3日制)



| | |
|-----------------|-------------|
| 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： 140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

各事業所で開催している会議について、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。

その後は事業所の数も増えたことから、現在では事業所ごとに実態に適した会議時間を設定することとし、職員間の意思疎通を図るとともにワーク・ライフ・バランスの実現に努めております。

○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ましたが、現在は法人内に保育施設を設置することで、これまで以上に仕事と育児の両立をしやすい環境を整えました。

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を抱える職員については、本人の希望に基づいて21時～10時または22時～7時という夜勤勤務時間の選択も可能とするなど、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。

○パート職員から正規職員への転換

平成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ました。また、正職員1（勤務条件に特段の制約がない労働者）と正職員2（夜勤不可・異動不可など勤務条件に一定の制約がある労働者）という形をとり、一定の制限ある働き方の方も正職員として勤務できるようにしました。

○育児介護休業規程の改定

育児休業の対象者の範囲を育児・介護休業法の対象者に限定するのではなく、「法人が認めた場合はこの限りではない」と拡大しました。

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で小学校第1学年の終期まで延長することが出来る」としました。

令和3年度には法人で初となる男性の育児休業取得者も誕生いたしました。

○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ました。

○事業場内でのサポート体制の充実

各拠点内に拠点長を配置し、現場の職員が手薄になるときには拠点長が現場をサポートできるようにすることで人手不足に陥りにくい環境を整えました。

○職員に向けたアンケートの実施

年1回の働き方改革アンケートを実施することで職員の要望を確認するとともに、健康アンケートを年1回実施することで体調面・メンタル面の不調に陥る前にケアをできるように努めています。

現状とこれまでの取組の効果：

○職員の健康維持・管理

地元の鍼灸院との提携を行い、法人から費用の一部負担を行ったうえで腰痛の予防や治療等、職員の健康管理にも尽力することを開始しました。

(令和3年12月～)

○年次有給休暇の取得状況の推移

- ・令和元年度 年間平均取得率 69.1%
- ・令和2年度 年間平均取得率 65.7%

○時間外労働の推移

- ・令和元年度 月平均時間外労働 5.75時間
- ・令和2年度 月平均時間外労働 6.79時間

○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、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。

《採用後のミスマッチ防止》

平成23年より採用後のミスマッチ防止策として、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を勧めています。

また、入職後1か月間は「振り返りシート」を作成することで、拠点での人材育成に繋げるとともに、本部でもその後の人員配置や人材育成に活用しています。

《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
滋賀県介護職員定着推進事業所認定