

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・ワークエンゲージメント)



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：170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。

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「働き甲斐」と「働きやすさ」を推進しています。

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。

○変形労働時間制を活用した選択的週休3日制の導入

変形労働時間制を活用して、令和6年から一部の事業所で週休2日と週休3日を職員の希望に応じて選択できる選択的週休3日制を導入しています。

週休2日と週休3日は何度でも変更可能で、変更希望があった場合には次回作成するシフトから希望を反映させるなど、柔軟に選べるようにしています。

○ICT化の促進

ICT化にも力を入れ、タブレットや夜間の見守りセンサー等の導入を進めるとともに、これまでの手書きでの記録から音声による文字入力機能とインカムの本格導入を通じて職員の負担軽減を図っています。

また、ビジネスチャットの導入や、稟議決裁等の全拠点オンライン対応を進めたことでペーパーレス化や書類紛失のリスク軽減も進みました。

○長期休暇制度の導入

年次有給休暇と所定休日を組み合わせた5連休の取得を推進しており、取得促進に向けて取得月には別途手当も支給しています。

長期休暇を取得することで心身のリフレッシュを図るとともに、普段は見えない自分を発見することで人として成長する機会の創成を目指しています。

○テレワークの活用

ホームページ制作やオンラインでの会議参加のようにリモート勤務が可能な職種や業務についてはテレワークの活用も認めるなど、通勤の負担を軽減しながら働ける環境を用意しています。

○外国籍職員の積極採用

東南アジアや南米など様々な国籍の方々が在籍しています。外国籍であっても安心して働けるよう、技能実習生や定住外国人など各々の立場に応じたスキルアップを図るとともに、外国籍職員専用の研修を毎月実施するなどサポートしています。

また、資格試験を受ける際には勉強会を開催するなど試験合格に向けたサポートにも力を入れています。（介護福祉士合格実績あり）

○勤務間インターバル制度の導入

職員個人ごとに終業時刻から次の始業時刻の間に 11 時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで職員が十分な生活時間や睡眠時間を確保しつつ働き続けることができる環境を整えております。

○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います。自宅からのオンライン出席も可能です。

○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いましたが、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の取得促進に努めています。また令和 7 年より時間単位の年次有給休暇制度を導入しました。

○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て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）という形を取り、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。（毎年度、転換実績あり）

○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。令和7年度も2名の男性が育休取得予定です。

○事業所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。

○職員の健康維持・管理

令和3年度～地元の鍼灸院や整体院との提携を行い、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。

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

- ・令和５年度 年間平均取得率 80.3%
- ・令和６年度 年間平均取得率 81.2%

○時間外労働の推移

- ・令和５年度 月平均時間外労働 約４時間 10 分
- ・令和６年度 月平均時間外労働 約３時間 50 分

○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。令和 7 年度入職 1 年以内の退職率 7.4%（27 名入職、2 名退職）

《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

令和 6 年度「介護職員の働きやすい職場環境づくり厚生労働大臣奨励賞」受賞

令和 6 年度「健康づくり優良事業所 表彰」