

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：鈴木ヘルスケアサービス株式会社	所在地：滋賀県彦根市
社員数：84人 (時点：2025年4月)	業種：医療、福祉
事業内容：居宅介護支援事業・訪問介護・通所介護・認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護・地域包括支援センター・介護移送サービス	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 登録ヘルパーの退職者が多く、離職理由を聞くと勤務環境への不満があった。
- ・ このため、勤務環境の実態が企業理念「イキイキと働きやすい職場を提供し、安心と幸せを地域社会に提供します」と乖離しているのではと考え、アンケートで実態を調査したところ、勤務環境の改善の必要性を感じ、取組を実施した。
- ・ 具体的には、勤務環境への不満が多い原因として、「子どもが病気で出勤できない」「長期休暇の取得について、職員間で偏りがある」「研修に参加してもスキルが身に付かない」といった声があがった。これらの声に対し、子育て世代への配慮や、休暇制度の確立、人材育成が必要と考え、取組を検討した。

■ 主な取組内容

記録業務のICT化

- ・ 以前は手書きや転載の手間がかかっていた記録業務をICT化したことで、生産性が向上した。当初の目的は離職率の改善だったが、生産性の向上に寄与している。

所定外労働の削減

- ・ 管理職が率先して定時に帰ることで、一般職も定時に帰ることができる雰囲気を作り上げている。

休日数の増加

- ・ 1日8時間、週40時間勤務は変更せずに、社員の年間所定休日を110日から125日に増やすことで、年次有給休暇と合わせた連続休暇を取りやすくしている。

連続休暇制度

- ・ 年次有給休暇とは別に、ゴールデンウィークや夏期に、公休と併せて5連休を取得できる

独自の指定休暇（有給）制度を導入している。

時間単位の年次有給休暇

- ・ 短時間の用事について、これまでは1日単位での取得としていたが、仕事の合間に時間単位でも年次有給休暇を取得できる仕組みとし、学校行事や家族の用事等で使用できるようにしている。

人材育成

- ・ 研修の受講者に社内伝達研修の講師を行わせることで、社外研修受講時の習得意識を高めることができた。また、社外研修を活用しつつ、自社に合わせた研修にカスタマイズすることにより、社内研修を充実させた。
- ・ 毎週、資格取得のための任意の講座（介護支援専門員・介護福祉士）を開催しているが、参考書の購入費用の全額を施設が負担することで、スキル向上の意欲を持つ社員を支援している。

仕事と育児の両立支援

- ・ 両立支援制度について、わかりやすいパンフレットを作成することで制度を周知しているほか、子どもが小学校入学まで利用できる短時間勤務制度（8時間→6時間）を導入している。
- ・ また、休校の時など、職場に子ども（年齢制限なし）を連れて勤務することを可能にしている。また、忘年会や社内旅行には子どもも参加可能（無料）としている。

その他の取組

- ・ 定年年齢の引き上げ（常勤職員は70歳、非常勤職員は75歳）を行った。
- ・ 「働きながら資格を取れる制度」を導入し、養成機関での受講時間を含め給与を得ることができ、講座受講のない日は介護事業所で介護職員として働けるようにした。
- ・ パートから正社員への転換制度を周知し、育児に合わせた勤務環境を整えた。
- ・ 育児や介護を理由に退職した者が、退職時と同等の条件で再就職できる制度を導入した。
- ・ テレワーク勤務を導入した。
- ・ プレゼンティーズムやワークエンゲージメントに着目し、社員の健康を重視した働き方を推進している。

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間の推移】

<2006年度>（月平均）20時間

<2024年度>（月平均）3.9時間

【年次有給休暇取得率の推移】

<2007 年度>年間平均取得率：43%

<2024 年度>年間平均取得率：78.3%

長期休暇（連続5日以上）の実績

<2006 年度>10%

<2016 年度>100%

定着率の向上（離職率の低下）

<2007 年度>労働者数 67 名そのうち退職者数 33 名（離職率 49.3%）

<2016 年度>労働者数 95 名そのうち退職者数 8 名（離職率 8.42%）

<2024 年度>労働者数 89 名そのうち退職者数 4 名（離職率 4.49%）

職員の声

- ・ 休暇制度が確立され、周囲に気兼ねなく利用することができるようになった。
- ・ 連続休暇が取れるようになり、家族旅行がしやすくなった。
- ・ 以前は子どもの学校行事に1日休みを充てていたが、シフトが確定後でも時間単位年休制度を利用して行事に参加でき、子育て中の主婦としては働きやすい職場で助かっている。
- ・ 時間有給休暇をとらせて頂いたことにより、家族(姑)の受診に付き添いが出来た。仕事の合間に短時間外出することも出来るので働きやすい。
- ・ 3人目の誕生を機に、男性職員として初めて育児休業を取得した。上の子どもの学校の送り出しや保育園の送迎など家事、育児で妻の負担を和らげることができた。
- ・ 1歳の子の育児をしており、男性の育児休業の実績があることが入社動機のひとつでもあった。今後は妻の負担を和らげることや、成長スピードが速く日々新しい一面を見せてくれるわが子の成長を見逃さないためにも、育児休業を積極的に取得したいと考えている。
- ・ 急な休校時などは、いつも子連れ出勤させていただいている。家とは違う子供の姿を発見することもあり、喜んでいる。
- ・ 介護短時間勤務制度を利用して、週4日常勤の勤務になっている。この制度を利用し、要介護状態となった両親の通院の付き添いなど介護に時間を充てることができた。日々の仕事と介護を両立することは簡単ではないが、制度を活用することで心に余裕を持ちながら両親と向き合うことができた。このような制度が整っていることで、介護離職せず、継続して仕事が続けられている。改めて会社の理解とサポートに感謝している。
- ・ 会社で毎週試験勉強をする機会があったので、効率よく試験勉強ができた。
- ・ 参考書補助制度があり、負担なく働きながら勉強ができた。
- ・ 70歳を過ぎても働けるのでうれしい。いつまでも働けるよう、元気でいたい。
- ・ 満60歳の定年を迎えたが、再雇用制度を利用させて頂き、これまでの経験を活かして、若いスタッフと共に働かせて頂いている。

- ・ 一度退職をし、他の会社で働いたが、どうしてもここで感じた利用者様と触れ合う楽しさや喜びが忘れられなかった。弊社では、まだ一般企業では定着していない再就職制度があり、私にも、もう一度働かせて貰えるチャンスを頂ける事になった。今は利用者様やスタッフの方と毎日笑顔いっぱい過ごさせてもらい、出勤するのが楽しみである。
- ・ 子どもが熱を出したり、保育園から連絡があったりした時など、会社に連れて戻り、休憩室で少し休ませることができるので助かる。
- ・ 入社時は子供たちが小さかったのでパートで働かせていただいた。下の子が小学校入学になるタイミングで正社員にさせて頂いた。正社員当初は介護福祉士の資格を持っていなかったが、会社や先輩方のサポートがあり介護福祉士の資格を取得することが出来た。

(R8.3)