

「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指して

介護職員の業務改善・見直しを軸として、利用者本位の生活支援の充実、年次有給休暇の取得推進、時間外勤務の削減を目指し、下記のとおり取り組んだ。

1. 実施期間

- ・2017年10月～2018年9月まで

2. 実施期間前の取り組み（抜粋）

①特別休暇の付与

- ・入職後6ヶ月未満でも休暇を取得できる（生活支援特別休暇）

②育児・介護が必要な家族がいる場合の配慮

- ・子供連れでの出勤を認めている
- ・家庭環境に応じた勤務帯の配慮

※各勤務帯の労働時間は以下のとおり

勤務帯	勤務時間	勤務帯	勤務時間
A 勤	7:00～16:00	D 勤	12:00～21:00
B 勤	8:30～17:30	E 勤	13:00～22:00
C 勤	10:30～19:30	夜勤	22:00～翌7:00

③育児・介護休業等に関する規則

- ・育児休業の実績（男女とも）、介護休業の実績（親、子どもの疾病）
- ・時間外労働、深夜業の制限、育児短時間労働の実績

④年次有給休暇の取得

- ・明確な事情で遅刻、欠勤する場合は、年次有給休暇を取得できる
- ・雇用後6ヶ月未満でも基準日に付与する

⑤時間外勤務の削減

- ・毎月「0」のつく日はノー残業デー

⑥業務調整

- ・介護補助員が清掃業務を担当して介護職員の負担を軽減する
- ・勤務者が一時的に不足している場合は他部署から応援する体制

※事業所内の職員配置部署は以下のとおり

なでしこの庭（多床型）

青空通り・なの花通り・お日さま通り … 3グループ

ひいらぎの杜（ユニット型）

そよ風ユニット・陽だまりユニット・せせらぎユニット・こもればユニット … 4ユニット

- ・記録できるように勤務者間で調整を図る
- ・休憩時間を確保できるよう分割での取得を推進

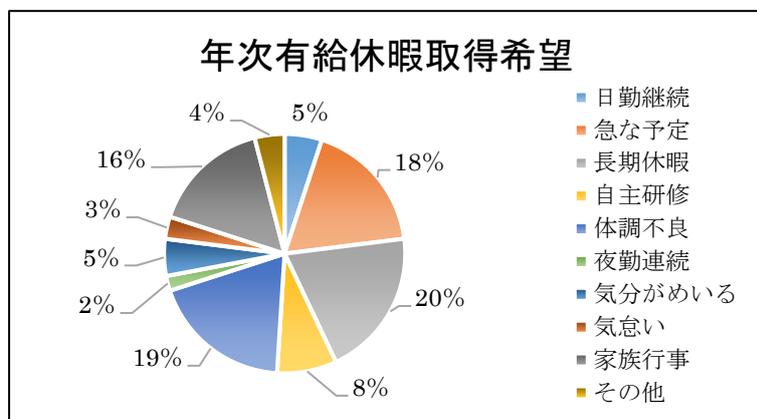
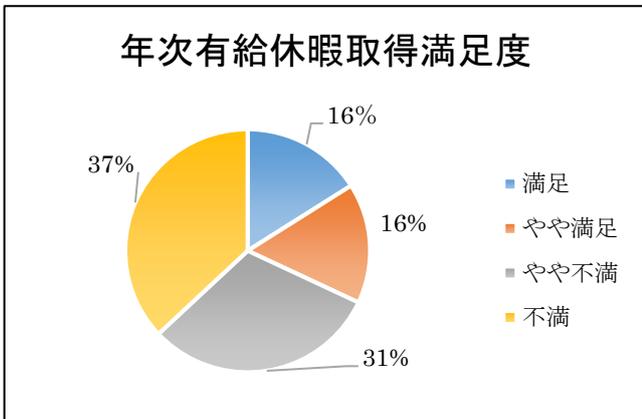
これらの取り組みはあるが、職員は満足しているかどうか、アンケートを実施することにした

3. 対象事業所

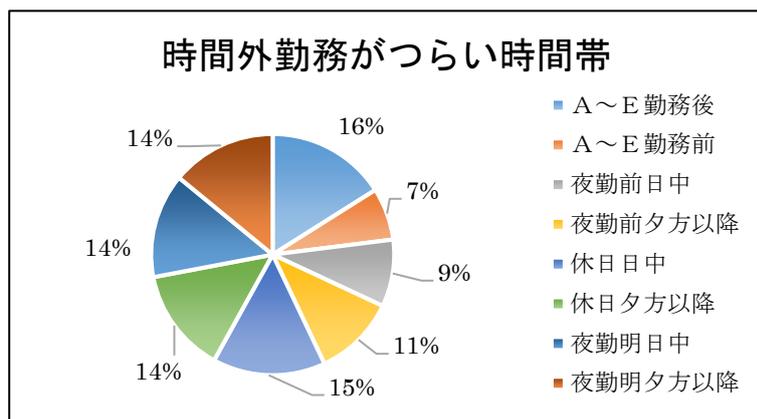
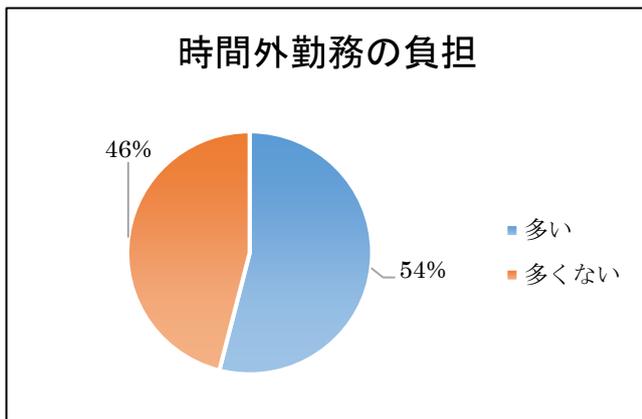
- ①特別養護老人ホームこぶし園（なでしこの庭、ひいらぎの杜）
- ②対象事業のアンケート結果や課題抽出後に、他事業所への改善へも順次取り組む

4. 職員アンケートによる年次有給休暇取得、時間外勤務の満足度調査

<年次有給休暇>



<時間外勤務>



<アンケートに記載された主な意見>

①年次有給休暇

（傾向）取得している職員と取得していない職員の取得率差が多い
 取得希望者は業務に支障を生じさせる、と負い目を感じている

- ・介護職員が少なく、容易に年次有給休暇が取得できる状況でない
- ・業務が大変な状況なので、年次有給休暇を取得することが申し訳なく感じる
- ・変則勤務で代替職員がいないため、急な予定などの年次有給休暇が取得できない
- ・年次有給休暇を取得したいが、まずは勤務変更で休日調整をしてしまう

②時間外勤務

（傾向）会議等で月平均 3～4 時間であるが、体感的に多いと感じている
 休日に会議等へ出席することで、休日であっても勤務だと感じ、不満につながっている

- ・休日の会議に出席しなければいけない
- ・記録の PC 入力や報告書作成が勤務時間内に終わられない
- ・介護職員が体調不良で早退した場合に行う超過勤務は、負担だと感じていない
 例) 遅勤務者が早退したため、早勤務者が遅勤務時間まで業務に就く等

<アンケートの結果>

介護現場では、利用者の生活が潤いあるものになるよう努めているが、それを強いられているように感じている。特に、会議や委員会等の生活支援以外で行う業務の免除や工夫を求める声が多い。特に、複数日の年次有給休暇の申請に対し半数日は休日で調整したり、急な年次有給休暇の申請に対しても勤務変更で調整してもらうことが多かった。

反対に、介護現場でより良い体制を整えようという工夫が少なく、上司任せになっている傾向でもあった。

この結果を踏まえ、以下のとおり目標設定した。

5. 実現に向けた取り組み目標の設定

- ・個人…業務整理する意識を常にもって取り組む
時間を意識した業務への取り組み
- ・組織…時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得を充実するための相互理解と協力体制の構築
ロスのない業務ができるようスケジュールを共有し、お互いにカバーできる体制
- ・環境…各勤務帯で行う業務量の調整、分担
会議や委員会の効率的な運営
- ・運営…職員配置の適正化やアンケート結果を踏まえた労働環境の整備

6. 取り組むための手順

- ①各部署より担当者を選出する
- ②担当者が抽出した問題点、改善案を周知して取り組む
- ③取り組み効果を検証する

7. 取り組むためのポイント

- ・「些細なこと」から始め、「期間を決めて」取り組む
- ・「働き方×でも仕事の質○」を、「働き方×かつ仕事の質×」だと認める
- ・職場固有の「(いいか悪いか分からないが) そういう決まり」をターゲットにする

8. 組織としての取り組み

アンケート結果に基づいて、副主任以上で行う調整会議内で検討し以下のとおり決定した

- ・3ヶ月に半日ずつ、計画的に年次有給休暇を取得する
- ・会議等の開催時間を職員数の多い日中へ変更し、勤務時間外でも出席しなければいけない会議を限定し、それ以外は代理出席で対応する
- ・速やかな会議が運営できるよう職員からの意見抽出と報告を速やかに行う（報連相）
- ・各業務の基本時間を割り出し、1勤務帯の勤務時間に終えられるのか確認する
(例) 基本時間…○○援助に要する時間や環境整備に要する時間
これらの合計時間が、1日8時間の労働時間に対して行う業務として適切かどうか
- ・更今まで以上に介護補助員の雇用促進と指導職員の育成に努める

9. 職場環境改善計画の作成

- ・担当者が業務改善を中心に作成し、当該部署で周知して取り組んでみた
- ・主な計画は別添のとおり
- ・記録時間の調整、休憩時間の確保に関することが多く挙げられた

10. 改善後の評価

「ワーク・ライフ・バランス」は、年次有給休暇を取得する、時間外勤務を減らす、ことが目的ではなく、『いい仕事』をしながら『いい休暇』を過ごすこと。

介護現場での業務改善を行ったことで年次有給休暇が取得できるようになり、職員間でも協力する意識がより強くなった。また、時間外勤務削減によって時間外勤務が無くなることはないが、出席すべき会議を限定したことで少なくなり、休日で出席する回数が減少した。

業務改善計画では、問題の抽出はできているが、具体的な施策が十分でない傾向であった。より具体的にどのように取り組むか、要する日数や時間、評価する日等も含めていくことが必要となる。

これを境に、日頃の業務中に伝えきれない不安や不満、提案等を今後の事業運営に活かすためのヒヤリングを行うと同時に、職員からの意見は漠然としたものではなく具体的な手段等を提案してもらい、より効率的かつ利用者個々に応じた個別ケアを行えるように努めている。

2019年4月からの労働法改正に伴い、年次有給休暇を5日以上を取得を義務付けられたが、これを境に半日から1日に変更。また、この5日は計画的な取得であり、職員一人ひとりの諸事情によって取得できるよう調整を図っている。

このように、大門福祉会では、職員1人ひとりの思いを大切にし、より一層満足できる職場環境を目指すと同時に利用者本位のサービスを提供できるよう努めています。