

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

社会福祉法人視覚障害者福祉会

群馬労働局では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の周知のため、県内の企業を訪問し、併せて意見交換を実施しています。個別訪問により、女性や高齢者が働きやすく、また意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。

平成30年8月2日に、社会福祉法人視覚障害者福祉会 養護盲老人ホーム明光園・特別養護老人ホーム第二明光園を訪問し、「働き方改革」及び「法改正」についての趣旨説明を行うとともに、企業内の取組みについて意見交換を行い、さらなる取組みの推進をお願いしました。

【法人概要】

所在地 群馬県前橋市樋越町19-1
設立 昭和46年 6月15日
代表者 理事長 梅澤 光喜
労働者数 83名 (2018年8月末日現在)
うち男性 27名、女性 56名
事業内容 福祉事業



梅澤理事長

半田労働局長



加藤業務執行
理事兼園長

今瀬総務課長

以下のとおり、職場環境に関する企業の現況及び取組状況についてお話いただきました。

年次有給休暇の取得促進等について

当事業場の年休取得率はここ数年 54.3%である。

平成29年度年休取得日数（平均）正規職員 9.4日、非正規職員 5.3日であった。

取得率が一般的な同業種（又は同規模業種等）の事業場と比べ高いのは、「5Days 休暇」制度※を設ける等、計画的に有給取得を推進しているため。※インフルエンザ流行時季を外す等して全員に5日間の連続休暇を予め計画し取得させるもの。

残業時間について

職員1日当たり、平均残業時間 0.5時間であり、ここ数年減少している。

残業時間の長い職員（役職 調理）で月平均 6.4時間位である。

人員不足により一時的に残業が増えたが、その後採用した職員が業務に習熟してきたため、現在は減少

している。

残業時間削減に向けた具体的な取組としては、業務内容の見直し、介護機器等の導入、正規職員の代替え職員としてシニア職員の活用を図っている。

子育て支援について

職員の育児休業取得率の割合は女性職員が100%であり、男性職員の育児休業取得率は20%である。女性職員については、同僚職員の理解及び支援等により取得しやすい職場環境となっているが、男性職員については、育児休業の取得により結果的に給与収入が減額となるため取得率が低くなっている。育児休業から復帰後の職員の子育て支援策は、復帰プログラムを用意し、職場復帰前後に実施している。また、育児に伴う短時間勤務制度を導入している。

職員への子育て支援に関する制度説明は、会議や書面（社会福祉法人視覚障害者福祉会福利厚生ニュースにより周知）により実施している。

介護支援について

介護休業を取得した職員実績は現在のところ無い。

介護休業制度説明は、会議や書面（社会福祉法人視覚障害者福祉会福利厚生ニュースにより周知）により実施している。

女性の活躍促進について

全体の労働者数に占める女性職員の割合は68%であり、女性管理職（役職者）の数は3名である。

女性職員の定着率※ 正規職員 96.7% 非正規職員 88%（平成29年度）

※定着率=100-離職率、離職率=女性減少後の労働者数÷年度初の全女性労働者数×100

高齢者の活用について

定年は60歳であり、再雇用制度を利用して65歳まで働くことが可能である。

70歳以上の職員の業務についても、短時間勤務等で介護職に就いている。

高齢者活用のうまくいっているところは、人材が比較的確保しやすいことや人件費の削減効果があるところであり、難しいところは、パソコンや介護機器等の操作が不得手な面である。

生産性の向上に向けた取組及び今後の取組

- ・助成金は「職場定着支援助成金」（介護福祉機器等助成金）を活用している。
- ・リフト浴槽、コールマット、介助リフト等を活用し機械化している。
- ・事務分掌にて、職種、正規職員、非正規職員の業務分担を明確化し、業務の適正化を促進している。
- ・その他生産性向上に向けた取組としては、福利厚生制度を充実させるため、職員定着に向けた5 Days 休暇の試行、創立記念特別休暇の創設を実施している。
また、職場環境の改善策として機器の導入や専門研修への派遣を実施し、シニアの活躍による人材不足の解消にも取り組んでいる。