

川西市 介護事業者のためのワークショップ を開催しました！（令和元年11月19日）

主 催：兵庫労働局・川西市
日 時：令和元年11月19日（火） 13:30～16:30
場 所：キセラ川西プラザ（大会議室）
対象事業者：介護事業
参加者数：8名（6事業所）

川西市との共催により、介護事業の事業場を対象に、業務改善や人材確保等の勤務環境の改善の課題についてグループで考え、話し合うワークショップを開催しました。

開会の挨拶



冒頭に、川西市福祉部介護保険課長より、ご挨拶いただきました。

外国人技能実習制度、働き方改革関連法（同一労働同一賃金関係中心）説明

ワークショップの前に兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長補佐が説明を行いました。



外国人技能実習制度は、現在、介護も対象職種に入っており、最長5年間受け入れることができます。

入国後、講習期間が終了すると技能実習生との間に雇用関係が成立するので、労働関係法令等日本人と同様に適用されます。

外国人技能実習制度の利用をお考えの場合は、外国人技能実習機構大阪事務所にまずはお問合せください。

パートタイム・有期雇用労働法が大企業には来年4月1日より、中小企業は令和3年4月1日より適用となりますのでお早めの対応をお願いします。

企業では正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差を設けてはならないことにご注意ください。

企業内で、どのような待遇差があるのか、あるならばどのような理由によるかを確認する必要があります。

合理・不合理についての判断は司法判断となりますので、まずは取組手順書を使って、各企業で手順に沿って労働者の待遇を整理していただくことをお勧めしています。

手順書は労働局に置いてありますし、厚生労働省のホームページからもダウンロードできますのでご利用ください。

さらに、兵庫働き方改革支援センターでは、中小企業を対象に5回まで無料で専門のアドバイザーが直接お伺いし、雇用管理や就業規則の見直しなどに関するご相談に応じアドバイスいたしますので、どうぞお気軽にご利用ください。

グループワーク

グループワークは、4名ずつ2班に分かれて行われました。
以下の3点を主な内容として、参加者の方々に活発に意見交換いただきました。

①労働時間関係

所定外労働の削減、労働時間管理方法などについて

②人材確保

求人の際の工夫、離職防止などについて

③業務効率化

限られた人員・時間で業務を効率的に回す工夫、パートタイム労働者、短時間正社員など多様な勤務形態の活用などについて

※ 各班に働き方・休み方改善コンサルタントがファシリテーターとして入り、討議を促進しました。



※ 討議結果をもとに、班ごとに作成したアクションプランは、後ろのページに掲載しています

各班の発表の様子



A班発表

介護業界では人手不足の解消が最優先課題です。

求人募集から入社後のサポートまで、さまざまな段階での見直しが必要なことがわかりました。

子育て世代に向けて施設内保育園を設置したり、外国人労働者の雇用なども検討したい。

B班発表

現在、人材確保が喫緊の課題ですが、それには「魅力ある職場づくり」に取り組まなければいけません。

具体的には、お互いを尊重する職場環境の確立を目指しましょう。

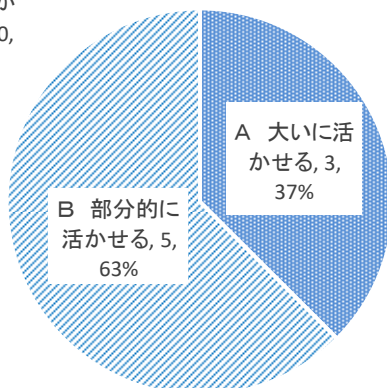


アンケート結果

※有効回答数 8

問1 今後の課題解決への取り組みに活かしていただけますか？

C 全く活か
されない, 0,
0%

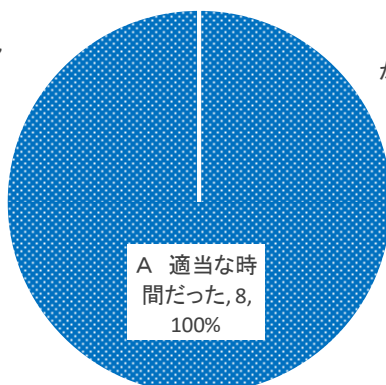


〈主な回答内容〉

- ・色々な対策を聞かせていただき参考になりました。
- ・他事業所の取組みを知ることができてよかった。新たな取組の参考になった。
- ・経営者、管理者のいろいろな意見を聞きましたが、現場の方々の意見も聞きたい。

問2 今回のワークショップの時間配分について (グループワーク70分)

C 長かった,
0, 0%



B 足りな
かった, 0, 0%

〈主な回答内容〉

- ・ある程度の意見を聞ける長さだと思います。
- ・適切でした。

A班アクションプラン

ミッション(宣言)	地域住民から気軽に利用されて、労働者が働きがいのある介護施設を目指す！
ビジョン(将来像)	中途退職が出ないように長期的なキャリア形成を積める職場にしたい。

現状分析	(労働時間)	<ul style="list-style-type: none"> 施設の営業時間よりも実際に働く労働時間が長い傾向にある。 残業時間を削減したいが、労働時間の管理ができていない。 残業をしないように注意をしているが、業務量を理由に帰ろうとしない者がいる。
	(人材確保)	<ul style="list-style-type: none"> 若年層の労働者が不足している。 会社側が期待する人材を採用できていない。 求人募集をするが、応募者が少ない。 施設の利用者が増える一方で、採用が追いついていない状況である。 子育て世代の離職を防ぎたい。 専門職(要資格者)の人材確保ができていない。
	(業務効率化)	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化のためにタブレットPCを貸与しているが使いこなせていない。 他部署との連携が薄く、横のつながりでの効率化ができていない。 報告書などの記入や書類の作成に手間がかかっている。
課題	(労働時間)	<ul style="list-style-type: none"> 実労働時間に対して、どのような業務をしているのかを把握する。 残業をせざるを得ない理由は、どのような理由なのかを確認する。
	(人材確保)	<ul style="list-style-type: none"> 求人募集の内容を見直すにはどうすればよいか。 専門職を増やすためにはどうすればよいか。 求人応募者が少ない理由は何か。 外国人労働者を雇用する場合の問題点を知りたい。 求職者を面接する際に本人の適正を見抜く方法はないか。 採用後にすぐに退職する者を防ぐ手段はどのようなものがあるか。
	(業務効率化)	<ul style="list-style-type: none"> ICT(情報通信技術)の利活用を積極的にできる方法は何か。 タブレットPCを貸与した後、その活用をそのままにしていないか。



ゴール (年度目標・到達点)	<p>一人あたりの法定外労働時間数を毎月30時間以下に抑える。</p> <p>求人募集をする場合、誰でも採用するのではなく、選べる採用にする。</p> <p>全労働者がタブレットPCによる連絡と報告ができるようにする。</p>
-------------------	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 長期的なキャリア形成ができ、専門的な仕事ができる人材に育てる。 横断的な業務に精通できるように教育・研修を充実させる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> 固定みなし残業手当を採用する。 企業内研修にリーダー育成を盛り込み、キャリア形成を意識づける。 転職フェアにブース出展をして、会社をアピールし求職者を確保する。 外国人を積極的に採用する。 労働者に対して専門資格の取得支援を行う。 一時的に幼児を預かれるように施設内保育園を設置する。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> 残業の事前申請を導入して、職長の許可制とする。 労働者の出身校の就職担当者との連携を図る。 新入社員のフォロー体制を整える(例えば、個別面談や同期の食事会など)。 採用内定後から、仕事以外のことでも相談に応じて離職を防ぐ。 インターネットを活用して、転職サイトやホームページからも求人応募する。 業務の内容だけでなく、キャリアを積める仕事であることをアピールする。 本人の同意の元で前職で担当していた業務の聴き取りをする。 採用面接の際、性格テストも実施する。 面接時、求職者の人物評価をきちんと見抜けるように面談力をつけるようにする。 求人を出す前に労働者から知人を紹介してもらえるように声掛けをしてもらう。 外部から講師を呼び、タブレットPCの操作の講習を開催する。 業務の棚卸しをして、無駄な作業を見つける。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。

B班アクションプラン

ミッション(宣言)	困ったときはお互い様、「魅力ある職場づくり」に取組もう！
ビジョン(将来像)	「職員満足度と利用者満足度」の両方を重視する施設になる。

現状分析	<p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤続年数が長い職員が多く、60代・70代の職員が多い。(勤務日数が少ない。労災の不安) 若手の確保が難しい。 パートタイマー・ヘルパーの確保が難しい。 新卒(大学)の応募が少ない。 夜勤勤務の希望者が少ないため、特定の職員に負担がかかる。 若手人材が定着しない。 <p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> 月初、月末に事務処理が集中するため残業が発生。 夜勤勤務明けの終業時間が職員によりまちまち。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇がとりづらい職場の雰囲気がある。 一部の従業員が年次有給休暇を取りたがらない。
課題	<p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> 将来を見据えた人材確保が必要。 職員のキャリアアップをどうするのか。 特定処遇改善加算の分配をどうするのか。 施設の魅力を伝えるにはどうすればよいのか。 <p>[労働時間・休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理者・職員の意識改革。 業務の共有。 年次有給休暇の制度化。



ゴール (年度目標・到達点)	・お互いを尊重する職場環境の確立。
-------------------	-------------------

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 全員が長期休暇が取れる施設になる。 キャリアアップが実感できる施設になる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> EPA受け入れの検討。 介護系学生以外への求人。 多能職員の育成(介護職も給与計算ができるように訓練)。 職種を広げる(管理栄養士に介護福祉士の資格取得を推奨)。 ゆとりのある配置(ケアマネの下にパートタイマーケアマネを配置)。 特定処遇改善加算分配の確立。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> 管理者・職員に対する教育。 月1回の全員会議による意識の共有化。 勤務終了時に帰りやすい体制(終業時に放送を流す)。 夜勤手当の支給の検討。 管理者による時間管理・有給管理の徹底。 職員研修の充実(ユニ・チャーム、モルテン等の協力も利用)。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。