

平成30年度 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！（平成30年11月13日）

主 催：兵庫労働局・川西市
日 時：平成30年11月13日（火）
場 所：キセウ川西（大会議室）
対象事業者：介護事業
参加者数：22名

川西市内の介護事業の事業場に対して、ワークショップを開催しました。
「働き方改革」関連法について、労働局より説明を行い、その後のグループワーク
では、

- ①長時間労働抑制
- ②人材確保
- ③休日・休暇

とし、参加者の方々から業界共通の課題や取組を話し合いました。

開催の挨拶



川西市福祉部介護保険課長より、ご挨拶いただきました。

働き方改革関連法の概要とワークショップの説明



働き方改革の推進にともな
なって、労働時間法制の
見直しも大改革！！

今から来年の施行に向け
て準備をしましょう！！

来年4月から順次施行される「働き方改革」関連法についての説明を参加者の
皆さんは熱心に聴講されていました。

グループワーク

3班に分かれてグループワークを実施しました。
限られた時間の中、活発な意見交換・討議を進めることができました！



A班

介護業界では、人手不足が原因で長時間労働が常態化して、年次有給休暇も取得しにくい。
雇用が定着して、求人に困らない会社にするにはどうすればいいのか？



B班

「残業するのが当たり前」、「残業するのがえらい」といった職場意識を変えていこう！



C班

人の採用も工夫次第でうまくいく場合もある。
外国人労働者には大変助かっている。



各班発表



A班発表

介護の事業では人材不足と雇用の定着が一番の課題となっています。

長期的なキャリア形成を提案できる会社にするため、人材育成システムや教育システムを見直す必要があります。介護関係の大学や専門学校との連携を図っていきたい。

休み方については、年次有給休暇の取得率を上げるため、会社側から前もって取得予定日を職員から聞き取って確定させたい。

B班発表

社内に働き方改革プロジェクトチームを立ち上げて、総合的に取り組んでいきたい。

職員に対して、ワークライフバランス研修を実施して、働き方と休み方の意識改革をしたい。

人材不足に対しても、定年制を撤廃して、積極的に高齢者雇用を促進。



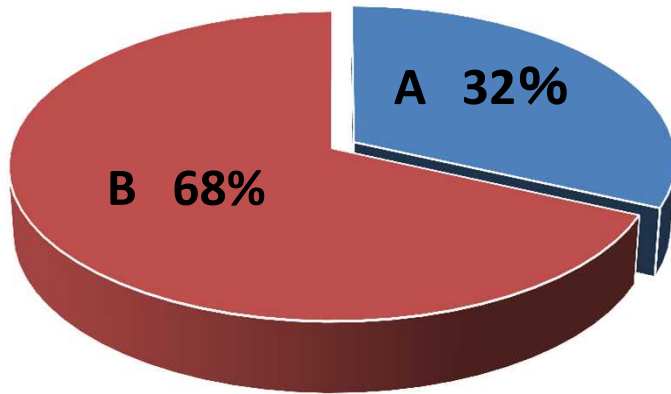
C班発表

退職者を少なくするため、働き続けられる職場環境を提供できるように専門のサポートスタッフを選任してはどうでしょうか。合わせて、教育制度を充実させて、スキルアップやレベルアップができる体制にしたい。

体を持ち上げる業務もあるので、費用はかかりますが介護ロボットの導入も検討してみたい。



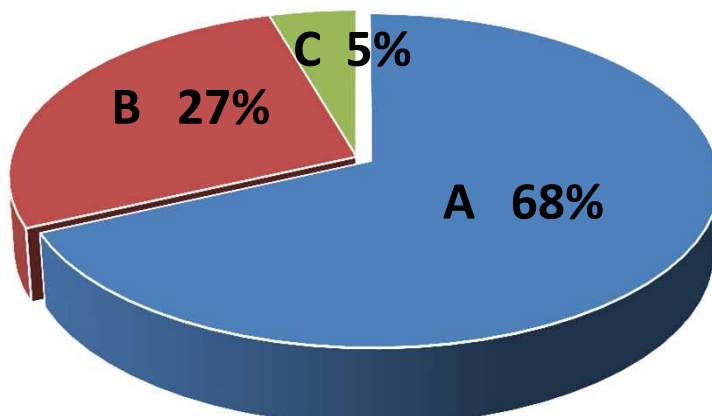
※班ごとのアクションプランは、後ろのページに掲載しています

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？

- A:大いに活かせる
B:部分的に活かせる
C:全く活かさない(回答者なし)

〈主な回答内容〉

- ・各社の職種ごとの意見を聞いたことが参考になった。
- ・職种的に活用は難しいが、管理者へ情報提供します。
- ・人材確保、長時間労働の抑制についての意見を聞いて、弊社でも活かせる項目を取り入れていきたいと思います。
- ・近くの介護施設でも同じような悩みがある事を知り、いろいろなお話ができました。
- ・年次有給休暇の取得や世代交代の内容についての改善策を知ることができた。
- ・様々な意見や対策を聞くことで、新たな気づきがありました。今後、業務の中で活かしていけたらと思います。
- ・会社全体で年次有給休暇を取れるようにしていきたい。
- ・他社の取組みなど参考になりました。
- ・他社の考え方を教えていただき、弊社に活かせられたらと思います。
- ・業務の見直しが大切だと思いました。

**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50分)**

- A: 適当な時間だった
B: 足りなかった
C: 長かった

A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	地元の介護業界で働きがいのあるナンバーワン企業を目指す。
ビジョン(将来像)	労働者が安心して働ける職場環境を提供し、雇用が定着する職場にする。

現状分析	<p>[人材不足]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人広告を出しても応募者が少ない。 ・どの部署でも人材不足の状態なので困っている(特に若年層と介護の現場担当)。 ・労務管理の知識を持った職員が採用できていない。 <p>[世代交代]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年層の職員が定着せずに退職者が多いため、職員の高齢化が進んでいる。 <p>[人材育成]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成ができていないので、雇用の定着につながっていない。 <p>[長時間労働]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員間の業務量に偏りがある。 ・一人で担当するので、業務が終業予定時刻に間に合わず、残業が常態化している。 <p>[年次有給休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務量が多く、休日出勤をしなければならない。 ・年次有給休暇の取得に個人ごとに偏りがある。 <p>[パワーハラスメント]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内での言葉のパワーハラスメントがある。
課題	<p>[人材不足]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用の定着につながるのか。 ・業務分担・人員配置の見直し。 <p>[世代交代]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次の世代への業務の引き継ぎ。 <p>[人材育成]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成システムや教育システムの見直し。 <p>[年次有給休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取得率のアップ。 <p>[パワーハラスメント]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワーハラスメント対策の相談窓口として、倫理委員会などを設置。



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の採用⇒「人手不足による即採用から、人材を選べる採用へ」 ・年次有給休暇の取得率⇒「年間取得率を50%へ」 ・雇用の定着⇒「離職者を出さない」
-------------------	--

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"> ・勤続年数や役職に応じてキャリア形成を築けるような人材育成を構築する。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、各自の業務手引書を作成させて、代替要員も用意する。 ・労使協定を締結し、年次有給休暇の計画的付与を導入する。 ・IT技術を活用して、業務を効率化する(ペーパーレス化など)。 ・職員の希望に合わせた労働条件を認める(正社員の短時間勤務など)。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・介護関係の大学や専門学校との連携を図る。 ・求人広告の内容を工夫するだけでなく、職員の知人を紹介してもらう。 ・業務の棚卸しを行い、一人だけに業務を任せずに複数で担当する。 ・賃金制度を見直し、資格手当の格差を減らす。 ・各種研修制度の充実を検討する。 ・施設利用者と職員間のコミュニケーションを良くする。 ・毎月、年次有給休暇の取得を促すため、取得希望日の聴き取りをする。 ・パワーハラスメント防止対策のため、管理職研修を実施する。

B班 アクションプラン

ミッション(宣言)	生涯現役を目指し、働きやすい環境づくりを実施！
ビジョン(将来像)	職員がイキイキと働ける職場を目指す。

現状分析	<p>[長時間労働抑制・休日休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議が多い ・そもそも人員が少ない。 ・職員の退職が多い。 ・個人の能力の差で残業が発生。 ・本来の介護業務以外の仕事が多い。 ・残業するのが当たり前、残業するのがえらい、早く帰れない、職場の雰囲気。 ・仕事が属人化している。 ・一人当たりの業務量が多く、残業時間が増加。 ・学生・新人等の指導のため、自分の業務が出来ず、残業時間が増加。 ・定着率は一般的に非常に低く、また高齢化が進んでいる。 ・ルールが恣意的に運用されている。 ・気を使い有給休暇をとりにくい。
課題	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職のマネジメント力の強化。 ・会議・委員会の回数、所要時間、内容の整理。 ・事業所の働き方ルールの見直し。 ・担当者任せにする体制を変更する工夫。 ・業務分担・人員配置の見直し。 ・ワークライフバランスの研修。 <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人媒体等の採用費用の増加。 ・恒常的な人手不足。 ・早期離職対策



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の削減。⇒「月間30時間以内」 ・連続休暇の取得⇒「全員が3日取得」
-------------------	---

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"> ・全員連続休暇7日の取得。 ・定年制度の廃止。
中期的な取組(1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方ルール(就業規則等)の整備。 ・インターバル制度の導入。 ・ワークライフバランス研修により働き方・休み方の意識改革。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートの実施。 ・働き方改革プロジェクトチームの立ち上げ。 ・管理職の研修の実施。 ・16時終業の実施(個人ごとに月2回) ・会議・研修会の見直し。

C班 アクションプラン

ミッション(宣言)	介護業界を改革する
ビジョン(将来像)	スタッフも利用者も川西市で幸せに暮らせる職場にする

現状分析	<p><労働時間></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入力作業が多く時間がかかっている。管理職が時間外労働をしている。 ・人材不足が長時間労働の原因。 ・残業内容を洗い出し、業務の整理、業務の移譲する必要がある。 <p><人材確保></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人が入ってこない、人材確保が困難、短期で退職する。 ・外国人労働者を受け入れているが、地域に溶け込むのに時間がかかっている。 <p><休日・休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇が取りにくい環境がある。 ・管理者の有給休暇取得が少ない。 ・計画的な有給取得を実施している。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・教育制度の充実やITの活用が必要である。 ・ロボットの導入や機械化は一時ほどの話題にはなっていない。 ・書式の見直しや簡略化をすすめていく。 ・各チームが協力し合う、訪問可能なスタッフを増やす、休日に出勤しない。



ゴール (年度目標・到達点)	社員ひとりひとりが働きやすい職場環境をつくり、人材の定着を図る
-------------------	---------------------------------

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"> ・教育研修を充実させ、スキルアップ、レベルアップを図る。 ・魅力ある業界となるよう労働条件の改善に努める。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の定着のため、働き続けられる制度のためのサポートスタッフの採用など、体制の整備を図る。 ・フレッシュで明るく元気な外国人労働者の採用を検討する。 ・ペーパーレスによる残業減の事例などを参考に、労働時間減少のための取り組みを実施していく。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・社員全員の業務内容を洗い出し、原因を分析する。 ・間接的な援助職(サポートスタッフ)を導入して負担を平均化する。 ・業務の偏りを分析して業務の見直しをする。 ・社員の紹介による人材の確保も効果的などで充実させていく。 ・有効な採用手段も多くあるので、整理して活用していく。

※ 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。