

奈良労働局では、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」の実現に向けて、川村徹宏労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、県内の経済団体等・企業経営者に対して、自主的な働き方の見直し（「働き方改革」）を推進しています。また「働き方改革」の一環として、労使協調の下、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせる「プラスワン休暇」の実施を推進しています。

令和元年12月19日

県内法人経営者に「働き方改革」の取り組みを要請

この日は、県内の法人経営者に対する働きかけとして、川村本部長が社会福祉法人ならやま会（奈良市）を訪問して、池田理事に要請書を手渡し「働き方改革」の取り組みに関する協力要請及び意見交換（懇談）を行いました。

（1）訪問法人の紹介

社会福祉法人ならやま会は、障害者の親の願いを基本に、その団体と奈良市各障害者団体、支援者そして市行政が一体となって平成4年に法人が設立され、現在奈良市に本部を置き、障害者支援施設・特別養護老人ホームなど15の社会福祉事業所を運営する法人。



（福）ならやま会 法人本部・わかくさ園

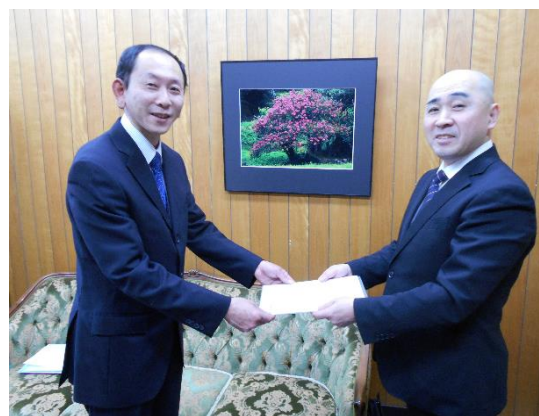
（2）働き方改革に関する意見・取組の内容

○【働き方改革について】

「人間は皆同等、共にあゆみ とともに生きる」の理念のもと、利用者とそこで働く職員が共にいきいきと活躍する事が当法人の「働き方」と考え、子育て支援にかかる「プラチナくるみん」の認定を取得するなど取り組んでいる。

○【時間外労働について】

勤務時間がシフトで決まっていることもあり残業はほとんどなく、法人全従業員月平均1時間未満程度で長時間労働の問題はない。現在、法改正に合わせ労働時間の適正な把握に取り組んでいる。



池田理事（左）に
要請書を手渡す川村本部長（右）

○【年次有給休暇の取得促進について】

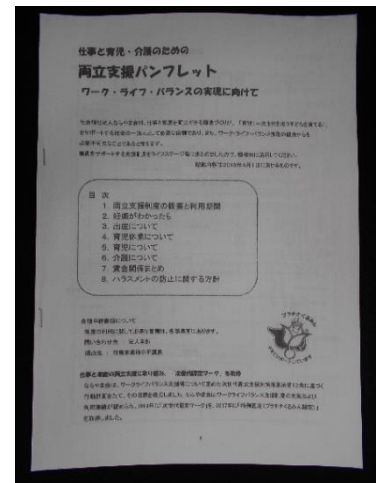
以前、法人の年休取得率は低調であった。3年前に衛生委員会の場で委員から提案があり、年2日の計画的付与を開始した。その後毎年付与日数を1日ずつ増加させ、今年は5日となり、スムーズに法改正に対応することができた。また、衛生委員会で3カ月に一度、事業所ごと個人ごとの取得状況を示し、取得の促進について話し合っている。ある事業所では誕生日に年休を取得するなど独自の取り組みも行っている。(H30年度全体平均年休取得率 70%)



懇談の様子

○【仕事と家庭の両立支援について】

当法人は女性職員の比率が高いこともあり、以前から子育て支援に取り組んできた。例えば育児休業は希望により2歳まで、特別な事情がある場合は2歳6ヵ月まで取得できる。子の看護休暇は中学校入学前まで子1人につき年5日、最大17日(特定疾病に対する有給含む)まで有給で付与するなど法律を上回る制度を設けている。これらは制度を利用した職員から良かった点・改善してほしい点をあげてもらい法人としてできる限り対応してきた結果である。制度は「両立支援パンフレット」として冊子にまとめ、パートを含め全職員に配布している。おかげ様で、2013年に「くるみん」、2017年に「プラチナくるみん」の認定をいただいた。これらの取り組みの結果、結婚・出産を理由に退職する女性職員はほとんどいない。男性職員においても育児・介護に関する制度の利用が増えている。



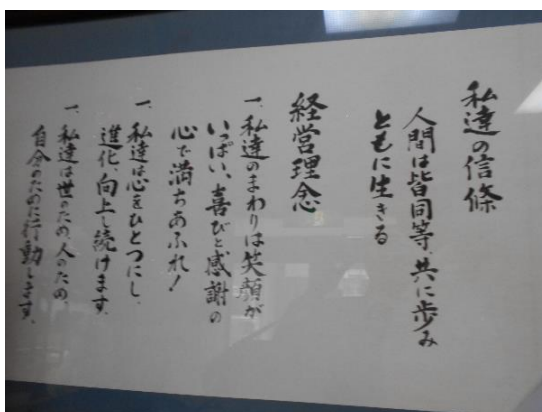
「両立支援パンフレット」

○【多様な人材の活躍について】

法人には、正職員・契約職員・パートの3種類の職員がいる。契約職員は、パートと正職員の中間的な位置づけとして新たに設け、働き方の選択肢が増えた。各職員の希望に応じた働き方ができるよう正職員への内部登用試験を毎年実施しており、毎年1名から5名が転換している。

高齢者の雇用も積極的に行っており、他業種で定年退職を迎えた高齢者の採用も多い。70歳を超えた職員も多く、今までの経験を活かし、それぞれ活躍していただいている。

新卒採用に関して、ボランティアや実習を通じて「ここで働きたい」と入職してくれる人も多く、人手不足の状況下であるが人員は充足している。



法人の理念を示した額



利用者の作品の展示