



案内文



配布資料の一部



参加者の声

・参加はびくびくとした気分でしたが、様々な立場からの現状や意見を聞いてホッとしたり、元気が出た



介護施設



勤務環境改善のための ワークショップ



参加者の声

・他社の取り組みを知ることができる
・発想の転換だな、と思えることに会った

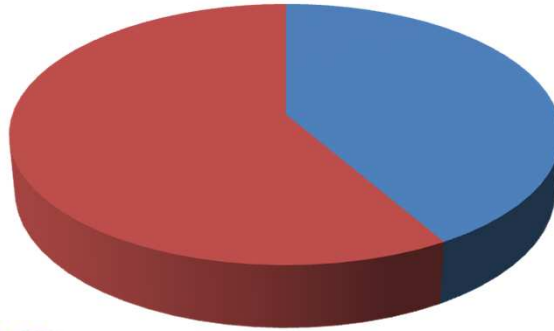
25年10月8日(水)、近江八幡市の滋賀県男女共同参画センターにてワークショップを行いました。

介護施設13事業場が4～5人のグループに分かれ、勤務環境の改善に向けた現状分析、課題、取組内容をグループ内で検討、意見交換し、アクションプランを作成しました。



アンケート結果

今回のワークショップに参加したことを今後の課題解決への取組みに活かしていきますか。



- A 大いに活かせる・・・5
- B 部分的に活かせる・・・7
- C 部分的に活かせる・・・0



↑発表



↑付箋を貼った模造紙で発表

アクションプラン記入シート 事業場名【介護事業所】	
ミッション(宣言)	高齢の良きオープンな会社を造る。
ビジョン(将来像)	介護労働者と利用者の満足度を向上し、誇りを持って働くことができる会社にする。
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> 人材不足の根本を「特に勤務時間スタッフ(夜勤スタッフ)」「スタッフの意識」にあり、スタッフの希望がほとんど無視されている。 使用者と介護スタッフとの関係（勤務時間スタッフは、実行業務のため、コミュニケーションの機会がなく、「真に働く仲間」という意識が薄い。） 職場の人間関係に問題がある。 業務が集中する時間帯の人員が足りない。 人員配置基準が不明である。（兼用も必要がない。） 兼用の採用が非常に困難である。 採用が困難であるため、夜勤後のスタッフを採用し、資格取得のための教育を実施しているが、資格を取得するまで待たせよう。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 職・種との差が大きい。特にコミュニケーションの機会がない。 勤務時間スタッフは実行業務が多く、職を問わず機会が少ないため抱えている悩み等共通化しにくい。 介護スタッフ間の意見交換や協力体制を構築し、職場の抱える問題の見える化。 公平性のある賞金制度設計（賞金は限られた、職種が得やすい制度設計を行う。） 子育て介護において、働きやすい職場環境や生活環境を整える。 勤務時間の効率化（休憩時間の負担を軽減し、一定量の業務をこなせるような効率化を図る） 特定のスタッフ(正職員)の専任勤務率が低く、時間外労働が多い。 年次有給休暇の取得率向上を図るが、スタッフが認められない。
ゴール (年次目標・到達点)	職員への満足度調査で70%以上を達成
スケジュール	<p>課題解決・ゴール達成に向けた取組計画</p> <p>課題解決に向けた取組</p> <p>中・長期的な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ等に設置して、働き続けられる職場であることをアピールする 各職の年次有給休暇取得率の見える化 業務の効率化（自然発生的な工夫、休憩時間の減少等） ヒアリング調査を通して、優秀なスタッフの意見や課題を把握する 賞金制度設計（インセンティブ） <p>当面(3か月程度)の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフに対するアンケートの実施 労働時間、短い労働時間（1日/1か月） 育児休業と年次有給休暇の取得と各種管理職の意見交換 労務分掌の多いスタッフの業務分担 子育て支援の充実、子育てしやすい職場環境 労働時間管理職の選任

A班のアクションプラン

アクションプラン記入シート 事業場名【25年10月8日RWS Bチーム】	
ミッション(宣言)	福祉サービスの実践により、利用者や利用者の満足度を向上させるとともに、併せて職員満足度を向上させる
ビジョン(将来像)	働き続けられる、やめない職場づくり
現状分析	<p>労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究の時間が労働時間どうにかある 無駄な労働時間がある 定時に帰らない人がいる 年休の取り方がある 出勤ラッシュ 急な年休行使で職場がまわらないときがある 採用しても、夜勤をさせると嫌がる人がいる 力任せの作業で疲弊する人がいる 離職率が高い <p>休暇関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間以外の明確化 適正な労働時間 職場以上の改善 計画的な年休の付与 育児休業者、長期休暇取得者の代替勤務者育成 主婦が働きやすい職場づくり 夜勤時に不安な勤務できるようにマニュアル作り 意見を言える場づくり 休職者対策
課題	<p>労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間以外の明確化 適正な労働時間 職場以上の改善 計画的な年休の付与 育児休業者、長期休暇取得者の代替勤務者育成 主婦が働きやすい職場づくり 夜勤時に不安な勤務できるようにマニュアル作り 意見を言える場づくり 休職者対策
ゴール (年次目標・到達点)	職員への満足度調査で70%以上を達成
スケジュール	<p>課題解決・ゴール達成に向けた取組計画</p> <p>課題解決に向けた取組</p> <p>長期的な取組(3～5年)</p> <ul style="list-style-type: none"> マニュアルを年一回見直しする 育休の帰還支援の作成 利用者だけでなく、職員同士のコミュニケーションアップのための声掛け運動 <p>中期的な取組(1～3年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 夜勤前後者を実行して、不規則勤務を減らす 研究を促すことでシフト制、8時～17時勤務をお勧め、(自由) シフト表作成時に年休の希望を働き取りを促進 <p>当面(3か月程度)の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 定時に帰るよう呼び出し 業務分掌の一覧表を作成 就業前会議と定時の出席 ハローワークの11エス求人を利用 短期間勤務制度導入、時間単位単休制度導入 満足度調査実施 増設長短での意見交換 就業規則の休職規定の見直し

B班のアクションプラン

アクションプラン記入シート 事業場名: 介護 C	
ミッション(宣言)	時代の変化に対応し、長く地域に貢献できる会社づくり
ビジョン(将来像)	お互い様で助け合い、性別・立場を問わず皆が輝ける職場づくり
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> 世代差によるコミュニケーションの取りづらさ 育児中の代替要員の確保が困難 妊娠中の現場労働が難しい 若年男性の離職が多い 正社員の休みの取りづらさ 非常勤の存在によって支えられている 出産後も働き続けたい社員が多い
課題	<ul style="list-style-type: none"> 若い人材を育てるに向けて育てる コミュニケーションの強化 一度離職しても復職できる体制 種々の事情に応じた柔軟な勤務形態 業務の見直し、効率化 施設間、部署間の応援体制 非常勤の意欲向上
ゴール (到達点)	<ul style="list-style-type: none"> 定着率の向上 正社員の年休取得率の向上
スケジュール	<p>課題解決・ゴール達成に向けた取組計画</p> <p>課題解決に向けた取組</p> <p>長期的な取組(3～5年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期取組結果を分析し、さらなる問題点の把握、課題の抽出を行う <p>中期的な取組(1～3年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 賞金制度の見直しについて検討する(手当、表彰など) 正社員転換制度、短時間制社員制度の導入 託児所、保育所の設置について検討する <p>当面の取組(3か月程度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員同士で業務改善について話し合いの場をつくる 多様な勤務時間帯の採用 施設間の合同研修を行う 資格取得に向けた勉強会を行う

C班のアクションプラン