



報道関係者 各位

令和4年10月27日

【照会先】

静岡労働局 労働基準部 監督課

監督課長 松本政浩

主任監察監督官 森 正樹

(電話) 054(254)6352

ベストプラクティス企業を局長が訪問します

～働き方改革の取組の好事例を収集～

静岡労働局（局長 ^{いしまる}石丸 ^{てつはる}哲治）は「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、時間外労働の削減をはじめとした働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を局長が訪問し、職場内の視察や意見交換を実施いたします。

具体的な取組内容などは好事例として取りまとめ、他の企業でも取り組んでいただけるよう、後日、広報することとしています。

【訪問概要】

1 日時

令和4年11月4日（金） 13時30分 ～ 14時30分メド

2 訪問先

社会福祉法人 ^{みよしかい}美芳会 特別養護老人ホーム風の杜 様

所在地：富士市原田 2030-1

主要事業内容：特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、ショートステイ、
デイサービス施設の運営など

注目ポイント

- ・年次有給休暇の取得促進、ノー残業デーの設定、両立支援などの取組（別添の「静岡労働局だより」（令和4年3月号）を参照してください。）
- ・面談制度の導入
上司・部下が目標シートに基づき業務の課題などについて月に1度面談する制度です。
- ・職員満足度調査の取組
毎年度職員満足度調査を行い、改善状況を把握し、以降の取組の参考情報としています。

3 取材のお願い

県内の企業に幅広く事例を紹介するため、訪問の様子等を取材いただくと幸いです。

取材をいただける場合は、11月2日(水)までに照会先(054-254-6352)までご連絡をお願いします。

4 その他

訪問先の(問い合わせ)担当者

社会福祉法人 ^{みよし}美芳会 養護老人ホームするが荘施設長 ^{おおつかし}大塚 渉爾

電話 0545-23-1255

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

社会福祉法人美芳会

公的な認定を積極的に取得

【プロフィール】

所在地：富士市

職員数：158人（男性38人、女性120人）

事業概要：特別養護老人ホーム運営、養護老人ホーム運営、ショートステイ事業、
デイサービス事業居宅介護支援事業、地域包括支援センター運営

職場環境改善に積極的に取り組み、**ユースエール認定**（若者採用・育成）、**プラチナくるみん認定**（次世代育成）**プラチナえるぼし認定**（女性活躍）、**もにす認定**（障害者雇用促進）など、働き方改革に関連する認定や認証を受けています。その経緯などについて、事業推進部人事担当の大塚様にお伺いしました。

○ 課題解決に向けた計画 ○

介護職場では常に人手不足状況で、人材の確保と定着が課題でした。

また、施設増設に向けた増員とそれに伴うマネジメントの強化の必要がありました。

その課題解決に向け、男性よりも女性職員が多く、また子育て中の女性も少なくないという背景をもとに、「働きやすさ、働きがい、成長を大切にする会社」を基本的考えとし、①女性の人材育成・登用 ②職場環境と意識の改革 ③ワークライフ・バランスの促進、の3つの視点で計画を立てました。



次頁へ続く

「静岡労働局だより」3月号に掲載

○ 取組内容と成果 – 年休取得促進、ノー残業デー、両立支援、障害者雇用などの取組 – ○

◆ 以前は職場内で年休の取得状況に個人ごと・職場ごとで差がありましたが、気兼ねなく年休を取得できること、公平に取得できることを目的に次のような制度を導入しました。

①1時間単位の年休取得制度、②付与日数を「法定+4」に増加、③入社時の年休付与

④計画的利用のルール（a.3か月ごとに1日、b.半年ごとに公休日に連結して取得）

その結果、2021年度の**年休取得率**は、正規職員が**84%**、非正規職員が**90%に上昇**しました。

◆ 以前は手書きの出退勤管理でしたが、デジタル勤怠管理システムを導入して勤怠情報を管理職が随時確認し時間外労働を均一化した結果、2021年度の正規職員の**1か月平均の時間外労働時間数**が**6.14時間に減少**しました。

◆ 育児休業の取得要件を「子が3歳に達するまで」とするなど、法律を上回る育児休業制度を導入した結果、**子育て中の女性職員の定着率が向上**しました。

◆ 以前は年功序列型でしたが、職員個人ごとに目標を設定し、毎月1回管理職と面談し（**1on1面談制度**）、進捗状況を確認しながら問題点や改善点を把握する手法を導入した結果、E S調査（従業員満足度調査）の全73項目のうち70項目で**満足度が向上**するとともに、全項目平均満足度（総合満足度）も上昇しました。

◆ 平成28年度までの障害者雇用は2人で、法定雇用率を下回っていましたが、ハローワークの障害者就労支援の職場体験実習事業所に登録するなどして実習生を受け入れ、実習体験を経ることによって、労働者が就労しやすくなり、定着率が向上しました。現在は8人の障害者を雇用し、**雇用率は法定（2.3%）を上回る3.27%**になりました。

○ 公的認定を取得する意義 ○

公的認定は、介護職場が働きやすく、働きがいがあり、個人が成長できることを認知してもらう広報的な役割がありますし、それを取得することによって管理職職員の職場環境の維持・改善の意識が向上します。

今後は介護業界全体の職場環境の向上のほか、社会的な認知を高めていきたいと考えています。