

「働き方改革」等に関する企業等訪問(令和元年7月31日)

富山労働局では、県内企業の働き方改革の推進の一環として、企業を訪問し、先進事例・好事例を収集し情報発信をしています。

令和元年7月31日、富山労働局長、富山労働局雇用環境・均等室長ほか計3名で、下記の法人を訪問しました。

企業情報

社会福祉法人 梨雲福祉会 (特別養護老人ホーム梨雲苑)

代表者：理事長 林 一枝

所在地：富山市吉作1725番地

従業員数：247名

事業内容：特別養護老人ホーム
指定通所介護事業所
指定居宅介護支援事業所
指定訪問介護事業所
呉羽地域包括支援センター



トップのメッセージ



【林理事長】

平成3年6月に当法人は富山市吉作で開設した。約30年の月日の中で、働く環境も御利用者様を取り巻く社会状況も大きく変化をしてきている。現在約250人の職員が在籍しているが、社会福祉という基盤の中で個々の特性を生かし、各々がスキルアップを図り多様なニーズに対応できるよう、多忙な任務の中でも研修の参加にも力を注いでいる。働き方改革が叫ばれる昨今ではあるが、仕事に費やす時間は生活の大きな割合を占め、働くことを通し人生を豊かにしていきたいと考えている。

法人のスローガンとして5つの「つなぐ」がある。笑顔をつなぐ、安心をつなぐ、家族をつなぐ、地域をつなぐ、信頼をつなぐ。自分たちの職務が「つなぐ」懸け橋となり、またその中で自分たちも生かされていることを実感し、必要なことを適切なタイミングで提供できるようなきめ細かな福祉サービスをこれからも実践していきたい。

働き方改革等に関する取組

1 全体的な考え方

富山市の呉羽・五福地区に根付いた介護保険サービス、地域貢献を平成3年6月より行ってきたが、在宅部門から特別養護老人ホーム（以下：特養とする）部門までの切れ目のないサービスや法人所有の資源を適切なタイミングでかつ効果的な方法で迅速に提供する必要がある。

特養の「梨雲苑」・「梨雲苑ゆうゆう」（いずれも個室ユニット）と「デイサービス3箇所（梨雲苑・梨雲苑ゆうゆう・さいさい）」の主要3拠点で提供する介護保険サービスの更なる均一化・高度化を推進するため、職員間の情報共有や長期的視点での研修体系の整備を図り、無理・無駄を省く堅実経営を行う。



取組について説明される
林理事長（写真左から2番目）

2 取組内容

ライフステージに応じた働き方を目指して、仕事と子育て両立支援の積極的な取組など職場内の話し合い（月2回のリーダー会議等）を進めている。

（1）業務の徹底的な見直しと省力化による時間外労働の削減

業務の棚卸を行い、タブレット端末等のICT機器の導入・活用で職員の介護記録作成の負担軽減・業務の省力化（情報共有による引継ぎ漏れ防止策の徹底等）に取り組んで時間外労働の削減を図った。

（2）人員増加を進め年次有給休暇取得率の向上

長年に渡り、パート職員や派遣労働者の正社員登用、介護養成校実習生の積極的受入れ等により、人員増加を続けた。夜勤時の介護職員配置基準を上回る人員配置を可能とし、職員の負担緩和（夜勤回数の削減等）や離職率の改善に寄与させて、年次有給休暇取得率の向上に取り組んだ。

（3）事業所内託児施設の設置・運営

平成26年4月に「ゆうゆうガーデン」を開設して、仕事と子育てが両立しやすい職場環境づくりを行った。

働き方改革等に関する取組②

(4) 育児休業取得しやすい雰囲気づくり

正社員以外の職員も育児休業（以下：「育休」と言う）を取得しやすい雰囲気づくりに努めた。育休取得職員の代替要員を確保し、代替契約期間終了後に継続雇用も可能とした。育休中に職場復帰支援として3回程度の面談を実施のほか、職員の希望に応じて子育て中の夜勤免除や、勤務時間が短いまま正社員となれる短時間正社員制度を設け、更に配偶者出産特別休暇（有給1日）を設けている。

(5) 資格取得支援と長期育成キャリアアップ

職員の研修参加を積極的に推進し、資格取得のための外部研修を支援している。無資格・未経験者でも、専門知識の習得・技術の向上のための体系的な教育・研修プログラムを策定し実践している。各職員の研修履歴を把握のうえ、長期的視点でキャリアアップを図っている。

説明を聞く
佐藤労働局長（写真右）
辺田雇用環境・均等室長（写真左）



3 取組の成果

(1) 時間外労働の減少

ICT機器の活用により職員間の情報共有が定着し、4シフト交替勤務時の申し送り時間の大幅削減と均一で質の高い介護サービス（引継ぎ漏れの防止等）の提供が可能となり、時間外労働は月平均2時間程度に減少した。

(2) 年次有給休暇取得率の向上（71.4%）

数年前までの年次有給休暇（以下：「年休」と言う）取得率は60%前後であったが、取得増加に向けた職場環境整備を継続し、近年では70%を超えている。月2回のリーダー会議での年休の取得呼びかけや、翌月の勤務シフトに年休を明示して作成を定例化するなど、取得しやすい雰囲気を醸成した。前述のICT機器活用により、引継ぎ漏れ防止体制の確立や人員増加が毎年継続したこともスムーズな年休取得に寄与した。

(3) スキルアップによる就業意欲の向上

北陸三県唯一の「ユニットリーダー研修」実地研修施設として、県外のユニット型特養施設からの受入施設に指定され、職員のモチベーションが向上した。

勤続年数5年以上の労働者が半数を占め（10年以上は1/3）、無資格・未経験者も実務経験を積み、資格取得試験に挑戦して介護福祉士や介護支援専門員の資格取得者が続出している。