

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・仕事と家庭の両立・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク・勤務間インターバル・選択的週休3日制)



企業名： 社会福祉法人敬寿会	所在地： 山形県山形市諏訪町 2-1-25
社員数：950名	業種：老人福祉



### 1 取組の目的

令和5年に設立30周年を迎え、山形・宮城・埼玉・東京・神奈川に合わせて17拠点87事業所、職員数は950名を超える大規模な法人となった。

法人を取り巻く社会経済情勢が日々変化している中、変化に対応できることはもちろんのこと、変化を事前に予測し行動できる人材育成をより一層強化していく必要がある。令和元年4月から順次施行されている「働き方改革関連法」に対応しながら、職員の処遇改善や福利厚生充実を目指す。

### 2 取組の概要

(1) 男女ともに仕事と家庭の両立支援に関する制度を整備し、利用しやすい環境を整える。

- ① 職員の処遇改善や福利厚生充実のために、資格手当の拡充を図り、就業規則や給与規程等の諸規程を見直し、法人の管理運営体制の強化を図った。接遇マナー向上やチャットワーク等のコミュニケーションツールの導入、Zoom等のICT化による生産性向上を重点課題として取り組んだ他、賃金体系をアップ、人事考課制度及びキャリアパスモデルの活用、管理職体制の強化を行った。また、勤怠管理のタイムレコーダー導入や給与明細書のペーパーレス化も行った。
- ② 男性の育児休業の取得促進と家庭両立支援の充実の為、法人独自に『パパ休暇』のうち1日は特例日として有給休暇とする規程を整備し、令和4年10月1日付育児・介護休業法改正に伴い、継続して『産後パパ育休』のうち1日の特例日（特別休暇）を制定した。
- ③ 育児・介護休業法に係る育児休暇、介護休暇に関して、分かりやすいパンフレットを作成した。また、チャットワークを活用して法人施設に周知し、施設内に掲示した。
- ④ 安全衛生・メンタルヘルス対策として、専門医師と委託契約を締結し、カウンセリング等のラインケアを強化することでメンタル不調の未然防止、退職者の復帰支

援、職員の心の健康づくりや明るく活気のある職場づくりに取り組んだ。

- ⑤全施設の職員を対象とした職場アンケート、メンタルヘルス改善意識調査（MIRROR）、ストレスチェックを実施し、職員の働きやすい労働環境の整備、職場衛生の向上を目的に改善を図った。

(2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置

- ①前年度の有給取得率を上回るように、毎月集計表を作成し現状把握と職員への呼びかけを講じた。
- ②労働基準法改正に伴い、各施設へ改正のポイントと注意点についての内容を発令、掲示等の方法で周知した。

### 3 取組みの効果と現状

(1) 男性の育児休業の取得及び配偶者出産時休暇取得の促進

産後パパ育休の1日特例日（特別休暇）の制定や全職員対象のオンライン学習会を実施した結果、制度の理解が深まり、男性の取得促進に繋がった。

男性の育児休業取得率 令和5年3月 21%

女性の育児休業取得率 令和5年3月 100%

(2) 年次有給、特別休暇の制度充実と取得促進

- ①計画的な各種休暇取得の促進として、有給休暇取得率を一覧にして共有を行った結果、令和3年度は76.0%、令和4年度は80.7%の取得率を達成した。
- ②法人産業医より、管理者向けにストレスとそれに伴う休息の必要性についての研修を実施し理解が深まった。
- ③就業規則で定めている夏期休暇、冬期休暇の取得日数を集計した結果、令和元年～令和4年度において、夏期、冬期共に30%程度の取得率増加がみられた。

※令和5年7月 くるみん認定

### 4 今後の取組

目標1：全ての職員が人種や性別、障がいの有無などの要素に関係なく同じように尊重されるための方針（ダイバーシティ&インクルージョンポリシー）を整備する。

目標2：育児休暇、介護休暇等の福利厚生について全職員をサポートするワークライフバランスの強化。

目標3：管理職及び職員向けの研修プログラムを充実し、多様性のある文化、コミュニケーション、介護課題などの理解を深める。