

令和2年度 法人総括

今年度も満足度調査を含めたアンケートを実施しました。昨年度より生産性向上委員会が発足し、アンケートでは部署又は個人として、どのような取り組みをしたか、振り返りの場として新たに作成し、皆さんにご協力をお願い致しました。

法人職員としての意見や意向が多かった内容について、下記にまとめましたので、別紙各拠点の資料と併せ、参照して頂きたいと思います。

【ノー残業デイについて】

取り組みの中で「お互いに声を掛け合った。」「定時時間を意識するようになった。」などのノー残業デイに対して意識した意見が多数出ていました。

一方で、「残業をしないように休憩時間を使って記録等をしている職員が見られる。」という意見も上がっています。業務の見直しについて継続的に取り組み、意識改革を含めた取り組みが必要であると思います。

【生産性向上の取り組みについて】

「ウェブ会議により移動時間の短縮ができた。」「動画視聴研修により残業がなくなった。」「非接触型体温計の導入により業務の簡素化が図れた。」など業務の効率化を図り、様々な取り組みをしていったことで「ご利用者との関わる時間が増えた。」「時間の有効活用が行えている。」という前向きな意見が多く上がっていました。

今後、委員会だけでなく、各拠点が行っている生産性向上での取り組みについて意見交換できる場を設けることで新たな発見となり、各拠点、部署にとって良い機会が生まれると考えます。

【給与・手当について】

「特定処遇改善加算手当が支給されたこと、また多職種に頂けるようになったことで、うれしい。」との意見が多く上がっていました。

年に二回、被服手当を支給して頂いていますが、使用する頻度の高い靴の劣化が早く見られることから「被服手当を増額してほしい。」という意見が上がっています。就業規則にある服装についての中に、内履きは動きやすく、業務に支障のない物とし、適切に履くこと。となっておりますので、一度考えて頂きたいと思っています。意見の内容の中で資格手当、給与に関して継続して不満を持つ職員が見られます。年に一度、給与と人件費比率に関して職員が理解できるような説明会等をしていただくことで理解が深まっていくと考えます。

【体を大切にする取り組みについて】

腰痛予防体操に関わらず、部署ごとに個々での取り組みを継続していることで職員自身が予防に徹している意見が多く上がっていました。

また、「福祉用具の充実により身体への負担が軽減した。」という内容も上がっています。「今後も、福祉用具のデモンストレーションの機会や研修の場を作って頂きたい。」という要望も出ていました。

【年休について】

「短時間でも年休が取れるように配慮されている。」や、「年休を取れるように勤務

表を作成時から調整してくれている。」など年休取得に対して部署ごとに考え、取り組んだ姿が意見として上げられていました。働き方改革のポスターにある掲示書式を変更したことで、法人全体での取得率、各拠点での取得率が分かりやすくなりモチベーションへと繋がっています。

改善してほしい意見として、「部署により取得しやすさに差がある。」という意見が継続して上がっています。取得しやすい雰囲気にはなってきましたが、全体的なバランスを考え、差を埋めるために協力しながら年休取得を考えなければならないと考えます。

全体を通して

各拠点、部署ごとに行っている生産性向上での取り組みが利益へと繋がった暁には、職員への還元が頂けるのであれば、具体的な数字で説明をする機会があると、様々な取り組みに関しての曖昧な考えに囚われずに職員一丸となって考え、魅力的な職場を目指していけると考えます。

今後も、職場風土向上委員会として職員の声を代弁し、働きやすい環境を作りたいと思います。