

令和4年度 職場風土向上に向けた法人の考え方

令和4年度の職場風土向上委員会で実施しましたアンケート及び各拠点での検討、提案された意見を踏まえ、職員の働きやすい職場環境を目指し、社会福祉法人桜井の里福祉会として以下に記載されている取組みを行います。

【令和4年度の取組みと総括】

令和4年度は職場風土向上委員会のアンケートをGoogleアンケート（2年目）を用いて行い、法人全体で410名の職員から回答をいただきました。

アンケートを集計し比較したグラフ（※別紙参照）を令和3年度と令和4年度を比較すると、全て3項目において満足度が増加し、「ノー残業デイ6%上昇」「給与・手当5%上昇」「年休取得3%上昇」となっています。

昨年度のアンケートにおいては、令和2年度から令和3年度は全ての不満足度が上昇していた状況でありましたが、令和4年度では法人全体での生産性の向上取組みによる働き方の改善、スライディングボード等の福祉機器の定着及び介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の支給も大きな要因と考えます。

但し、法人の経営の考え方、取組みや運営の詳細は、法人事務局会議、拠点の運営会議、各種文書等で職員にお伝えし周知を図って来ましたが、まだまだ不十分な意見もあり、更なる周知方法の工夫と職員の意見を聞く機会を増やし、相互の理解を深め、当法人が行っている「職員参加型」の法人運営を今後も進めていきます。

（1）ノー残業デイについて

ノー残業デイに対する取組みは、「ポスターでの周知」「具体的に取り組む方法を考え実行する」「声を掛け合う」「端末機器の普及」「勤務時間の変更（特養）」等による業務の効率化に取り組みましたが、令和3年度より時間外勤務の平均時間が増しました。

過去3年の2月までの法人全体集約での平均時間は、令和2年度「3.23時間」、令和3年度「2.92時間」、令和4年度「3.30時間」となっています。

令和4年度の増加は、新型コロナウイルス感染症の対応の影響が大きいと考えますが、一方で「残業が必要な時もあり改善が難しい」「ノー残業デイ以外の日が帰りにくい」また「いつがノー残業デイか分からない」「以前より意識が薄れている」等の意見もあります。

但し、分水の里拠点では、10月以降に特別養護老人ホーム勤務する介護職員への10時間勤務導入により時間外勤務が減少している結果も出ていますので、今後も部署で継続的に業務改善を行う必要があると考えます。仕事を定時で終わらせ、プライベートの時間を有効に使い、リフレッシュして良い仕事ができるよう、法人としても生産性向上を含めて取り組んでいますが、事業者や部署単位及び職員1人ひとりの意識改革をより具体的に取るよう共に考え行動して行きます。

(2) 給与・手当について

「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」については、法人からの持ち出しも含み、支給対象外の事業所職員にも支給していること、また「年末年始手当の支給」は今年度も良い評価をいただきました。

新たな「介護職員等ベースアップ等支援加算」も職員全体に「手当」としての支給できるように整備したこと等で、給与の手取りが増えたことへの評価をいただいています。

また、新型コロナウイルス感染症に対応した事業所の職員に対して手当の支給を行ったことにも高く評価を頂きました。

但し、毎年挙がってくる運転手当等の支給に対する取り組みの進捗状況の説明を希望する声が聞かれています。また、会議資料が普段関わらない職員には分かりにくいいため、「表やグラフ」等の使用で分かり易い説明の希望も挙がっています。

法人として、より分かり易い資料の作成と説明する機会を作りながら引き続き一緒に考えて行きます。

ただ、当法人の人件費率をこれ以上上げることはできません。継続して『生産性向上・合理化』を進める中で、職員の皆さんの要望に応じていきたいと思っておりますが、原資が限られている中で、休みの日数や、昇給割合も含めた分配方法を、職員皆さんの意見を聞きながら取り組んでいきます。これからも職員が安心して働いていく為にも法人が安定した経営をしていくことが必要と考えます。

(3) 心身を大切にす取り組みについて

継続して行っている「腰痛予防ベルトの購入補助」「腰痛予防体操」「ノーリフティングケア」の定着に伴い、身体への負担が軽減しているとの声をいただいています。

今後も、各事業所及び職員個々で体への負担に配慮した、取り組みを継続して検討して取り組んで下さい。また、法人として新たな腰痛予防ベルトや福祉機器を検討して導入を行っていきます。

また、メンタルヘルス対策へも職員の要望がある中で、今年度の集団分析報告書を部署に開示して、それぞれの事業所で具体的に負担となっていることを整理して、改善に向けて取り組んでいます。

(4) 年次有給休暇（以下年休）等休暇の取得について

昨年度に引き続き今年度も「年休取得80%目標」を達成出来ない見込みは、法人としての取り組みがまだまだ不足していると考えます。

また、職場風土向上委員会で作成しています「働き方改革のポスター」に、年休取得率の昨年度実績及び取得目標が示されていることによる年休取得に対する意識向上や、勤務表作成時の配慮、又はお互いに取得するよう声を掛け合う取り組みを行いましたが、令和3年度より年休の取得率は減少しております。

過去3年の2月までの法人全体集約での平均取得率は、令和2年度「61.13%」、令和3年度「74.14%」、令和4年度「69.18%時間」となっています。

令和4年度の減少は、新型コロナウイルス感染症の対応での影響が大きいと思っておりますが、一方、部署により年休の取得し易さに差があるとの意見も継続してあります。法人としても生産性向上をすすめていく中で、職員の年次有給休暇の取得の確保に努めていきます。

職員の皆さんも意識改革を行いながら積極的に年休を取得した中で、リフレッシュして良い仕事をしてもらいたいと考えます。