

令和 7 年度 職場風土向上に向けた法人の考え方

当法人では、令和 7 年度の職場風土向上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、今後も継続して取り組んでいきます。

【令和 7 年度法人総括】

令和 7 年度職場風土向上委員会のアンケート集約について、今まで同様に Google フォームアンケートを用い、法人全体で 3 2 1 名の職員の回答を基に取りまとめております。

特に給与・手当等のベースアップ、6 0 歳を迎えたあとの給与体系、処遇改善加算の仕組みなど、職員の働きやすさ、待遇改善に繋がる諸制度について、考え方や内容が職員へ伝え切れていないという声が多く、令和 8 年度は説明の機会を設け、より理解が深まるよう配慮します。最終的な目標は「桜井の里福社会の職員で良かった」と実感できる、働きやすい職場づくりに取り組みます。そのために職員一人一人の声を大切に、「職員参加型」の法人運営を継続していきます。

(1) 給与・手当について

昨今の物価やガソリン価格の高騰により、月々の給与に反映される昇給額や通勤手当等の増額を希望する声、そして、長く働く職員に不利益を被らないにならないような配慮が欲しいとの声も聞かれています。当法人では職員給与・手当の改善を図るため、処遇改善手当制度発足以来、それに対応すべく環境を整えながら、その支給を行って参りました。また、一昨年度(令和 5 年度)からは介護職員へ、1 0 年以上働いていただいている職員へ厚く支給するなど、今後も職員の給与・手当の改善を図るべく取組を進めていきます。一方で、法人全体の収支状況を鑑みますと、昨今の人件費率も高水準で推移しており、R 6 年度決算時の人件費率は 7 4 . 5 %、R 7 年度見込みでは 7 3 % 後半が見込まれており、長く安定した法人運営を行なうために、この比率を下げる事が喫緊の法人の課題です。そのために令和 7 年度は生産性向上の取組推進と併せて、人員の適正配置をすすめてきました。法人にとって職員こそが財産であり、これからの法人の歴史を作る未来そのものです。職員が安心して働いていけるために、法人として出来る限りの待遇改善を図っていきます。

(2) 体を大切にする取り組みについて

好評をいただいている腰痛予防ベルトの購入補助については継続していきます。加えて腰痛予防体操のバージョンアップ(体幹を鍛える体操等)も検討していきます。他にも直接介護に従事されない方の腰痛についても、法人の委員会を通じて実態調査をすすめ、法人の全職員が健康で仕事ができる環境を検討していきます。

(3) 年休取得について

令和6年度の取得率と比較しますと、いずれの拠点も取得率が向上しています。(また、年休取得のアンケート結果からも、満足度が向上しています。)

年休取得率の比較

	桜井の里拠点	分水の里拠点	地域密着型拠点
【R6年度】R7年2月現在	72.23%	71.22%	74.48%
【R7年度】R8年2月現在	74.69%	74.32%	77.35%
前年度比	+2.46%	+3.1%	+2.87%

「お互い様」の気持ちを大切に、各部署、拠点においては互いに協力し合い「年休が取得しやすい雰囲気づくり」を今後も進めていきましょう。

(4) システムについて

勤怠管理システムやケアプランシステムは、ほのぼのシステムにはない機能であり、システム同士の互換性はなく、別立てで利用しています。このような経緯が職員に十分伝えきれていない点について、今後も理解して頂けるよう周知を行っていきます。また、記録入力について苦勞しているとの声が聞かれています。ほのぼのシステムでの記録入力は、記録管理ができること、情報共有しやすいことから生産性向上にも繋がります。パソコンやiPad、iPhoneなどの機器が苦手な職員もいるかとは思いますが、今後は入力のサポート体制や音声認識での記録設備の導入等もすすめていきます。

また、同様のサービス提供を行っている事業所それぞれが、独自の書式となっているものがあります。同一書式を使用することで、転記を0にし、手間、無駄の削減に努めましょう。

(5) ワークライフバランスの取組みについて

法人としては多様な働き方を進めており、育児・介護休暇の取得や年休取得、育児による短時間労働や、6日間の計画年休などと並び、部署によりますが10時間勤務で週休3日や8時間勤務で週休2日の選択が可能となっています。定期的な職員面談や意向調査を基にしながら、職員のライフステージに合わせた部署の配置等を検討し、職員のワークライフバランスの向上において取組をすすめていきます

(6) 子育て支援について

法人としても子育て支援に力を入れており、お子さんの入園・入学の親子ともに環境が大きく変わる時期に有給休暇取得を推奨しております。先ほどの年休取得の項目とも重複しますが、「お互い様」の気持ちを大切に、各部署、拠点においては互いに協力し合い、「年休が取得しやすい雰囲気づくり」を今後も進めていきましょう。

2024年4月1日より、分水健康福祉プラザに「みんなの居場所～ふらっと～」を開設しています。

世代や障がいの有無など問わず、誰もが集える地域の場を目指しておりますので、子育て期の職員もぜひご活用下さい。他にも子育て期の職員の有益となる情報や制度を法人としても周知し、活用しながらバックアップ体制を整えていきます。

(7) その他

アンケートの回答から、人員不足と感じる職員が多くいることがわかります。しかしながら当法人の職員配置は、介護保険法で定められている人員基準より、加配している状況です。法人が目指しているケアの実現のための職員配置ですが、少子高齢化が加速するなかで、介護人材不足も深刻化していきます。今後更に ICT 機器や AI の活用などを行いながら生産性向上の取組みを行い、効果的で適正な人員配置を継続して行っていかなければなりません。

冒頭にありますが、私たちは、職員が働きやすい職場づくりに取組みます。法人全体の命題でもありますので、ぜひ、職員の皆さんからも福祉機器の活用のこと、業務改善のことなど、「こうしたら良くなるのではないか」といった提案を今後も期待します。法人としても職員の声を聞きながら、より働きやすい職場環境改善へ取組をすすめていきます。

以 上