

## 令和5年度 職場風土向上に向けた法人の考え方

令和5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社会として以下に記載されている取り組みを行います。

### 【令和5年度の取り組みと総括】

令和5年度も職場風土向上委員会のアンケートについて Google アンケートを用いて行い、法人全体で350名の職員より回答して頂きました。

アンケートを集計したグラフ(\*別紙参照)より令和4年度と令和5年度を比較すると、項目すべてにおいて満足度が減少し、不満足度が上昇しています。

【4年度との比較】	ノー残業デイ	給与・手当	体を大切にする取り組み	年休取得
満足度	-4%	-6%	-3%	-6%
不満足度	+4%	+6%	+3%	+6%

今後も「桜井の里福社会の職員で良かった」と職員が実感できる職場づくりを、法人として取り組んでいきます。職員一人一人の声を大切にし、「職員参加型」の法人運営を進めていきます。

### (1) ノー残業デイについて

数年来、職場風土向上委員会のポスターにて「ノー残業デイ」の啓発を行ってきました。過去3年分、令和5年度においては2月までの法人全体の残業時間の平均は、令和3年度…3.1時間、令和4年度…3.0時間、令和5年度…3.08時間 となっております。

労働生産性向上の取り組みと相まって、「ノー残業デイ」に限らず必要以上に残業をしない意識も高まりました。「ノー残業デイ」の役割を終えたとの委員会の認識には共感します。

法人としては、職員一人一人のワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現・向上を目指し、今後も残業を減らす取り組みを推進していきます。残業時間の可視化や労働生産性向上の取り組み、職員の意識向上の取り組みを行っていきます。

## (2) 給与・手当について

手当の新設・加算、パートタイム職員の時給の引上げ等、毎年の処遇改善に評価を頂いている一方、昨今の物価高騰もあり手当や昇給を希望する声も多く聞かれています。法人としても職員の処遇改善を図るため、これまでの処遇改善の制度に加え、令和6年2月分から介護職員処遇改善支援補助金を活用し、法人の持ち出しを含め、新たに最大で月額6千円の手当支給を行っています。またそれに加え、被災地派遣に係る手当や定休日のオンコール手当などの新たな手当の創設や令和6年4月から1号給～2号給の昇給も行っております。令和6年6月から介護職員等の処遇改善を目的とする4つの制度が一本化される予定であり、法人としても職員の処遇改善が図れるよう最大限の取り組みをすすめて参ります。しかし、法人全体の収支状況を鑑みますと、令和4年度決算の人件費率72.8%。令和5年度も72%以上の人件費率が見込まれており、これ以上人件費率を上げることは出来ない状況です。法人の運営状況等について、職員の皆さんとも共通認識を図る必要があると考えています。職員の皆さんに様々な状況が伝わるよう法人としても工夫をしながら、職員の皆さんと一緒に考える機会を設けていきます。また、60歳からの給与体系がわかりにくいとの声もあるため、丁寧に説明を行っていきます。法人の経営が安定し、職員が安心して働くことができる職場づくりを目指していきます。

## (3) 心と体を大切に作る取り組みについて

前向きに仕事に取り組むためには、心と体の健康が欠かせません。

継続して取り組んでいる腰痛予防の取り組みについては一定の評価を頂いていますが、ご利用者の状態に応じた福祉機器の検討や、職員の体を守るセルフケアの推進も必要と考えます。法人としては、腰痛予防ベルト購入補助の拡大や福祉機器導入の検討を行っていきます。

メンタルヘルスについては、今年度初めてアンケート項目にて回答して頂きました。「人手不足へのストレス」「指導方法に悩んでいる」等、ストレスを感じている職員もいることを認識しております。法人としてはストレスチェックを活用し職員自身がストレス状況に気づいて対処するきっかけを作ること、施設内での研修を通し適切な対処方法や予防策を学ぶことで、職員自身が心身の健康を保ち、メンタルヘルス不調予防に取り組めるよう、働きかけを継続していきます。相談窓口の周知など、今後もメンタルヘルス対策に組織的に、計画的に取り組んでいきます。

## (4) 年休取得について

昨年度に引き続き、今年度も「私の年休取得率 80%」を達成できない見込みは、法人としての取り組みが停滞していると考えています。新型コロナウイルス罹患後の療養期間として年休を取得している職員も多い為、数字として見える年休取得率が、そのまま職員のリフレッシュとして利用されているとは言えない現状です。

部署により取得しやすい部署、しにくい部署があるとの意見や、10 時間夜勤によって公休は増えたが年休が取得しにくくなったとの声も聞かれています。職員同士で声を掛け合い、勤務表上の工夫をしている取り組みも聞かれていますので、継続して頂きたいと思えます。法人としても労働生産性向上委員会と協働しながら、現在取り組みをすすめている週休3日制の検討や長期休暇やリフレッシュ休暇なども含めて、年休が取りやすい風土づくりを具体的に進めていきます。

#### (5) その他

今回のアンケートにより、人事考課制度を含めた、人を育てる仕組みづくりへの意見も頂きました。人事考課は「人材育成」を主な目的としておりますが、「労力を要する割にはモチベーション向上につながらない」といった声も一部あがっています。職員一人一人が目指している職員像に近づけるよう動機付けを行い、職員一人一人を大切に、長く勤めたい職場づくりを、職員と一緒に考えながら行っていきます。

以上