



厚生労働省群馬労働局発表  
平成29年12月1日

【照会先】

群馬労働局労働基準部監督課  
監督課長 永田 卓也  
主任労働基準監察監督官 光山 正明  
電話 027-896-4735

報道関係者 各位

## ベストプラクティス企業への職場訪問について

### ～ 労働基準部長が社会福祉法人桔梗会を訪問しました ～

群馬労働局（局長 半田 和彦）では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、平成29年11月20日、労働基準部長（藤中 基之）が長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行うベストプラクティス企業として社会福祉法人桔梗会（沼田市横塚町957-2、理事長 小林 博）を訪問し、小林理事長らとの意見交換のほか、定時退社を促す職場巡視の視察を行いました。

#### 【取組の概要】

同会では、利用者のため、また人材確保のために、「働きやすい職場づくり」を目的に、平成22年頃から様々な職場環境の改善の取組を行っており、労働時間の削減の取組もその一つです。

主な取り組みとしては、

- ・男性の育児休業の取得促進
  - ・イクボス養成塾参加による管理職の意識改革
  - ・ノー残業デー（金曜日）の設定と職場巡視
  - ・グループウェアを用いたスケジュール・連絡の管理による仕事の「見える」化
- で、これらの取組により、定時退社や休暇を取得しやすい職場の雰囲気や急に休んでも他の職員がカバーできる職場環境ができ、その結果、
- ・育児休業の取得率は、男女とも100%
  - ・年次有給休暇の取得率の向上（平成22年度58.8%、平成28年度72.3%）
  - ・時間外労働時間の短縮（月30時間を超える時間外労働も認められたが、現在はほとんどは月一桁台、長い者でも月20時間程度。）

と職場環境が改善しています。

このように、職場環境の改善を進めたことにより、介護の質が向上し、同会の基本理念である利用者の「幸せ」につながっています。

なお、訪問時の詳細は別紙のとおりです。

群馬労働局では、同会の長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を広く紹介し、県内企業の長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図っていきます。

## ベストプラクティス企業への職場訪問について

群馬労働局（局長 半田 和彦）では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行う企業を訪問し、その企業の取組内容の説明を受けるとともに、その様子を広く紹介することにより、県内企業の長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図ることを目的とした職場訪問を行いました。

- 1 訪問日時 平成29年11月20日（月）午後5時～
- 2 訪問企業 社会福祉法人桔梗会（沼田市横塚町957-2、理事長 小林 博）
- 3 訪問内容 小林理事長、諏訪常務理事及び堤施設長との意見交換のほか、定時退社を促す職場巡視の様子などの視察

### 4 職場訪問の詳細

#### (1) 意見交換

意見交換では、小林理事長から『当会の目的は利用者の「幸せ」であり、それを実現するには、職員自身が「幸せ」にならなければなりません。そのためには「働きやすい職場」に職場環境を改善する必要があると考えて取り組んでいます。』という説明をうかがった後、諏訪常務理事及び堤施設長から次のとおり取組内容の詳しい説明をうかがいました。

#### ① 取組みはじめた時期とそのきっかけ

職場環境の改善には平成22年頃から取組みはじめました。

きっかけは、平成20年頃から雇用情勢が厳しくなったため、取組む前は、労働時間が長く、出産を機に退職する職員も多いため、離職率が高く、また、介護職場は3K（汚い、きつい、給料が安い）のイメージが根強く、職員採用も難しい状況で人材確保に苦労していたため、職場環境を良くして「働きやすい職場」にすれば、離職率が下がり、採用活動にも好影響があると考えました。

また、介護する職員自身が心身とも疲れていては良質な介護を提供することができませんので、利用者のためにも良質な職場環境を整える必要がありました。

#### ② 取組内容

##### ア 子育て支援

まず、イメージアップにつながるマークの取得を考え、「くるみん」マークを取得することにし、施設長自身が子供の出産にあわせて7日間の育児休業を取得しました。

「働きやすい職場づくり」のためには管理者である施設長自身が率先して働き方を変える必要があると思ったためです。

当時は、男性が育児休業を取得することに対する職員の抵抗感は強く、「あっイクメンだ。」などとからかわれるなど、職員の考え方をを変えるのは容易ではありませんでした。

そのため、男性の積極的な育児参加やワークライフバランスの確保の必要性などについて研修を実施するなど、粘り強く取り組みを進め、職員の意識改革を図っていきました。

また、当時育児休業は無給のため、これも取得の妨げになっていたことから、平成25年から7日間まで有給としました。

また、管理職から意識改革を図るため、群馬県が主催する「イクボス養成塾」に

管理職を順次参加させました。

#### イ 時間外労働の削減

毎週金曜日をノー残業デーに設定し、終業時間帯に施設長が職場巡視を実施しています。

職場巡視は現在ノー残業デーに限らず毎日実施しています。

また、グループウェアを用いたスケジュール・連絡の管理を始め、仕事の「見える」化を図りました。これにより、同じ部署の職員の予定がわかり、いまどのような仕事をしているのか、仕事の進捗状況などの情報が共有でき、チームワークとして仕事をこなせるようになりました。

#### ウ リフレッシュ休暇の付与

非常勤職員を含め職員全員を対象に、年次有給休暇とは別に年間3日間の有給のリフレッシュ休暇を与えています。

### ③ 取組の効果

これらの取組により、早めの帰宅や休暇を取得しやすい職場の雰囲気ができ、また、急に休んでも他の職員が協力し合える職場環境になってきました。

その結果、

- ・ 育児休業取得率は、男女とも100%
- ・ 年次有給休暇の取得率の向上（平成22年度の58.8%から平成28年度には72.3%）
- ・ リフレッシュ休暇は、ほぼ100%取得
- ・ 時間外労働時間の削減（始めた当時は月30時間以上の時間外労働をする職員もいたが、現在はほとんど月一桁台、長い職員でも月20時間程度。仕事の「見える」化など業務改善を図った事務系の部署では所定外労働時間が26.8%削減した。）
- ・ 職員の定着率の向上（離職率は平成22年の22.0%から平成28年には8.7%に減少）

と職場環境が改善しました。

さらには、「働きやすい職場」になったことにより、職員にゆとりが生まれ、介護の質が向上したと思います。これにより、利用者の「幸せ」にもつながっているものと思います。

### ④ 今後について

時間外労働ゼロの達成のため、月平均時間外労働時間が5時間以上の職員に「時間外労働管理通知書」の交付を始めました。これにより、さらなる意識改革を進めていきます。

グループウェアの利用はまだ全職場には行きわたっていないので、それを広めたいと考えています。

そして、これらの取り組みを継続、より良くして、将来的には時間外労働ゼロを目指しています。

以上、お話をおうかがいした後、藤中労働基準部長から『桔梗会さんでは「働きやすい職場」を目指した職場環境の改善を進めることにより、介護の質が向上し、利用者の「幸せ」につながっているということがわかりました。今後とも地域の模範となる積極的な取組をお願いします。本日はありがとうございました。』とお礼を述べて、意見交換を終えました。



意見交換の様子

(左から小林理事長、堤施設長、諏訪常務理事、藤中労働基準部長、永田監督課長)

## (2) 職場巡視

意見交換後、職場巡視に同行し、定時退社を促す様子を視察し、職場訪問を終えました。

## 5 まとめ

社会福祉法人桔梗会では、人材の確保のため「働きやすい職場づくり」いわゆる「働き方改革」に取り組み、その結果、早めの帰宅や休暇を取得しやすい職場の雰囲気ができ、また、急に休んでも他の職員が協力し合える職場環境になったことで、時間外労働時間の短縮や年次有給休暇の取得向上にもつながっています。

また、「働きやすい職場」になってきたことにより、職員にゆとりが生まれ、介護の質が向上し、これにより、利用者の「幸せ」にもつながっているとのことでした。

「介護の質の向上」すなわち「サービスの向上」、「品質の向上」ということですので、これらの取り組みは、介護の職場に限らず、他の産業の職場にも参考になると思います。