

短時間正規職員制度導入に向けて

社会福祉法人 依田窪福祉会

住所/TEL 長野県上田市下武石 776 - 1 / (0268)-85-2202

URL/E-mail <http://www.janis.or.jp/users/tomosibi/> / tmsb-iti@janis.or.jp

経営理念 法人理念 地域の方々の安心・安全な自立生活の支援

行動方針 ゆっくり いっしょ わがまま

事業内容及び定員

①社会福祉事業	
特別養護老人ホーム	1 場所 (60 名)
デイサービスセンター	7 場所 (25 名、13 名、8 名、3 名)
認知症グループホーム	1 場所 (8 名)
訪問介護事業	3 場所
②公益事業	
居宅介護支援事業	1 場所
配食サービス	2 場所
③収益事業	
介護何でも相談室	1 場所

収入 (法人全体) 平成 21 年度決算	①社会福祉事業	564,000,800 円
	②公益事業	63,517,900 円
	③収益事業	7,487,500 円
	合計	635,506,200 円

従業員数
(法人全体) 145 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ・ 役員の見直し (経営責任を負える役員の選出)
- ・ 中間管理職層の育成

発表する取組みに着手した理由、背景

依田窪福祉会は、地域の方の願いにより依田窪南部旧 3 町村 (旧長門町、旧和田村、旧武石村) によって設立された法人です。平成 9 年 4 月、一法人一施設、職員 22 名よりスタートした事業も、現在では事業所が 10 を超え職員も 145 名に増えました。女性職員が多く地域の方の就労の場ともなっている事から、女性のライフステージを考慮した継続的な就業となるよう、又不況により安定した就業先がなかなかない中、就労の支援を通じ地域福祉の向上となるよう環境を整えることを目的に取り組んだ。

発表する取組みの現時点での効果

「短時間正規職員制度」は、通常の臨時職員と異なり、労働時間は同じでも、正規雇用である。具体的には、雇用期間の定めがないこと、社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、育児・介護休業の適用など正規職員と同等で、給与は正規雇用のフルタイム職員との労働時間の違いを反映して設定している。より安定した雇用、仕事の内容や責任範囲・権限に応じた処遇を実現でき、自己啓発にもつながる。また、短時間正規職員制度があるということが周知されることにより、働き続けられ仕事と生活の調和が図れる効果が期待できる。

短時間正規職員制度導入に向けて

社会福祉法人依田窪福社会
法人本部 市川 綾子

1. 導入を決めた背景

- ・ 職場と地域の特性
 - 当法人は女性職員が 8 割を占め、依田窪南部地域（法人設立自治体である旧長門町、旧和田村、旧武石村のことを言う）の方が 7 割在籍している。
 - 事業所が所在する地域での最大の組織は長和町・上田市組合立国保依田窪病院、職員数 260 名で、その次が当法人 145 名である。
- ・ 法人の理念と安定した労働環境の整備
 - 上述の環境の中、労働者にとって安定かつ負担の少ない労働環境を整えることは、広い意味での地域支援となり、それは法人の理念にも適合する。
- ・ 職員の高齢化
 - 設立当初からの職員も、時間の経過とともに年々高齢化し、中高年特有の疾病にかかるなど、8 時間労働が体力的にきつくなってきている現状がある。
- ・ ワークライフバランス（以下、WLB という）への配慮
 - 50 歳を過ぎると、子育てもひと段落するので、自分自身の時間をもちたくなる。

2. 導入のプロセス

- ・ 労働局からのアプローチ
 - 平成 21 年 6 月に長野労働局において実施された、短時間労働者の雇用管理に関する実態調査の際、当法人が短時間正規職員制度に関心があると訪問に見えた担当者に話をしたところ、担当者が非常に共感してくれ、早速、参考資料として短時間正社員制度の資料が送られてきたことが最初のきっかけとなった。
- ・ 職員に対する意見聴取
 - 当法人のイメージする短時間正規職員制度の内容を 50 代以上の職員に話したところ、ほぼ全員に近い職員の賛同を得ることができた。その時に得られた意見をもとに、素案を作成した。
- ・ 導入に向けての役員への説明
 - 平成 21 年の理事、評議員会で、制度導入の方向性を提示し了承を得た。
- ・ 専門家の関わり
 - 導入に向けてのサポート及びその後のメンテナンスのため、すでに平成 16 年より新たな人事制度構築のコンサルをお願いしていた日本経済生産性本部のコンサルタントに、引き続き支援を依頼した。

- 外部機関に依頼すると、継続的に費用は発生するが、制度構築に専門的な外部の視点を生かすことは不可欠で、かつその後の継続的なメンテナンスはさらに重要と考える。

3. 制度の概要

- ・ 制度設計の概要

- 就業条件

- ◇ 対象者（育児・介護対応職員、50歳以降で希望する職員）

- ・ 育児型 ・ 介護型 ・ WLB型

- ◇ 働き方の設定（短時間・短日数の選択）

- 現状は、FFコース・FSコースであった。

- 新たに、TFコース・TSコースを設定した。

FFコース	普通時間（週40時間）勤務で、全ての交代勤務を担当するコース
FSコース	普通時間（週40時間）勤務で、交代勤務の内、夜勤及び深夜勤を担当しないコース
TFコース	短時間（1日8時間×週4日）の勤務時間で、全ての交代勤務を担当するコース
TSコース	短時間（①1日8時間×週4日、②1日6時間×週5日、③1日7時間×週5日）のいずれかの勤務時間で、交代勤務のうち夜勤を担当しないコース

- 賃金の設定

- 給与・手当（一部除外）：労働時間割合とする

- 退職金：検討中

- その他処遇面

- 等級・研修・評価等：正規職員と同じとする

- 休日・特別休暇等：検討中

4. 想定される効果

- ・ 職員の安定的かつ多様な労働が保証される

- 従来、短時間労働は有期契約の臨時職員（いわゆるパート職員）のみであり、正規職員と比較し不安定な立場の雇用であったが、短時間正規職員を選択できることでその不安を解消できる。

- ・ 職員のモチベーションアップにつながる
 - 職員個々の WLB に適った労働形態の選択が可能となるため、自分の趣味や社会活動に時間をとることができる。
- ・ 優秀な人材の確保と定着率の向上につながる
 - 育児や介護が必要の際に、退職せず働ける。
 - フルタイムの勤務は望まない地域の優秀な中高年労働者の発掘がしやすい。
- ・ 外部へのイメージアップが図れる
 - 地域に対し、労働者への配慮がなされた職場であることがアピールできる。
 - 採用の際に、給与面だけではなく、労働環境の良さでアピールでき、人材確保につなげることができる。
 - 不況下で地域の就労の場が大幅に減る中、短時間労働することによって労働の場の確保につなげることができる。

5. 今後の取組と課題

- ・ 制度の運用を円滑にするための規程類の整備
 - 就業規則類、人事制度要綱等への新制度に関する事項の追加記載等ガイドライン等のモデルがない中で、整備作業が必要となる。
- ・ 制度を利用できない職種への対応
 - 施設の人員基準上、必要とされる常勤職員は職種によっては制度利用ができないため配慮が必要となる。
- ・ 制度を利用しやすくするための業務分担等の見直し
 - これまで基本的には 8 時間で業務が組まれているので、短時間正規職員制度に合わせた短時間に見合った業務構築が必要となる。
- ・ 人件費の検討
 - 次年度の予算計画を作成するに当たり、当初は人件費が増えると考えられたが、業務の組み合わせにより減になる可能性もあることがわかった。今後、対象となる職員が決まった段階で具体的な人件費がわかるため、現在詳細のシミュレーションを行っている。
- ・ その他の人事制度上の配慮
 - この制度以外に、有給休暇取得促進を強力に推進する。
(法人目標：80%取得)