

取組事例

【所定外労働削減・年休取得促進・若年雇用・高齢雇用・障害雇用】

企業名	社会福祉法人 梓の郷
所在地	松本市梓川倭 3234-15
事業内容	介護福祉・保育業
労働者数	190名（男性52名 女性138名）

週休3日制で、年間休日を111日から162日に大幅増加。介護職の離職率が低下、新卒定着率100%の働きやすさの秘訣は、選べること。



樋口業務執行理事兼法人部長 久富労働局長

・きっかけと目指すゴール

24時間365日運営の介護施設。常に人手不足で、心身がしっかり休まず、メンタルヘルスを壊してしまう職員もいた。

少子・高齢化による人口減少社会を直視し、このままでは地域から人がいなくなるという危機感から、人が集まる働き方と場所づくりを始めた。

・週休3日制度と保育所は、従業員と地域へのメッセージ

自分らしく働ける選択肢を考え、週休3日制の導入を決定。約半年かけて、施設長と管理部、顧問社労士、施設管理職・介護リーダー等で準備。従業員に周知し、アンケートや、年1回の従業員満足度調査で定着を確認。土曜も運営する企業内保育所は、地域住民も利用可能。

・週休3日の他にも中抜け勤務や、多様な勤務パターンを用意

特養サルビアでは、1ユニット約5～6名で10ユニットが稼働。週休3日制の選択は現在4ユニット（うち個人単位で週休2日も可能）。毎月、各自が希望休を入れ、それをもとにリーダーがシフトを作成。10時間働く事で休日が増え、ワークライフバランスを充実させやすくなった。また、今までは残業として行っていた業務も、勤務時間内で行えるようになり、残業代の削減にも繋がった。

新卒採用の応募者が増え、令和5年度上半期では介護職の離職率が2%台までに激減（※業界平均14%）。過去3年で採用した新卒11名の定着率は100%。

【8時間勤務】	【10時間勤務】
a1: 6:20～15:20	A1: 6:20～17:20
a2: 6:30～15:30	A2: 6:30～17:30
b1: 7:30～16:30	B1: 7:30～18:30
b2: 8:00～17:00	B2: 8:00～19:00
b3: 8:15～17:15	B3: 8:30～19:30
b4: 8:30～17:30	B4: 9:00～20:00
b5: 9:00～18:00	B5: 9:00～20:00
b6: 9:30～18:30	C1:10:00～21:00
b7:10:00～19:00	C2:10:30～21:30
b8:10:30～19:30	C3:10:40～21:40
b9:11:00～20:00	C4:11:00～22:00
c1:12:30～21:30	C5:10:50～21:50
c2:12:40～21:40	D1: 6:30～11:30 16:00～21:30
d1: 6:30～8:30 13:30～19:30	D2: 6:30～11:30 15:30～20:30
d2: 6:30～9:30 16:30～21:30	D3: 6:30～11:30 16:00～21:00
d3: 6:30～10:30 15:30～19:30	D4: 6:30～11:30 16:30～21:30
d4: 6:30～10:30 17:30～21:30	D5: 6:30～11:30 17:00～22:00
d5: 7:30～11:30 15:30～19:30	D6: 6:30～12:00 16:00～21:00
d6: 7:30～12:30 16:30～19:30	D7: 7:00～12:00 16:00～21:00
d7: 8:00～12:00 15:30～19:30	D8: 7:00～13:00 17:00～21:00
d8: 8:30～12:30 15:30～19:30	D9: 7:30～12:30 15:30～20:30
n: 21:30～6:30	D10: 7:30～13:30 15:30～19:30
	D11: 6:30～10:30 15:30～21:30
	D12: 6:30～11:30 16:50～21:50

ほぼ30分刻みの4.0パターン

・専門性を高めるキャリアパスと人事評価制度

介護の専門性を明確化した人事評価制度で、考課者研修を徹底し、キャリアパスに基づいた評価理由を示すことで、納得性とやりがいを実現。キャリアパスの明示により、仕事内容や求めるレベルが明確になり、研修制度や給与制度とリンクし、人材育成、人事評価、生産性向上が一体的に行われている。

キャリアアップアンケートを定期的実施し、非正規から正規への登用を積極的に行っている。コロナを機に、オンライン研修を充実させ、空き時間や自分のペースで学べるようにした。希望者への研修費補助で資格取得者が増え、誤嚥性肺炎が10分の1に減少した。

制度と実績		工夫している点
平均残業時間	月4時間	中抜け手当、1ヵ月単位の変形労働制
年次有給休暇取得率	73%	(希望休が取りやすいのでやや低め)
新卒採用の定着率 (過去3年度分)	100%	新入社員をメンターが1年サポート 採用11人中、3年以内の離職者ゼロ
正社員への転換 (過去3年度分)	5人	年1~2回程度、キャリアアップアンケートを実施

・特に配慮を必要とする従業員についての工夫

・育児・介護スライド制（必要期間、正社員の変動シフトを免除）。企業内保育所。
・障害者・高齢者による「サポートチーム」を編成。介護業務を担当してもらい、雇用の創出と全体を効率化している。

・職場づくりと地域づくりが一体のコミュニケーション戦略

経営企画室という専門部署を持っている。職員研修を行い、広報やSNSでの地域とのコミュニケーションを担当。コロナを機にSNSのInstagramの発信を始め施設の様子や行事を発信して面会できない家族に情報提供した。あわせて従業員の働きやすい様子も伝わり、リファラル採用（従業員の紹介）も増加した。

経営企画室では、各施設の若手・中堅職員を集め、業務改善や5年後、10年後の法人と地域の未来を考える会議を開催し、コミュニティスペースの運営などの地域づくりとともに、法人の中長期計画を作成している。



取材時の様子

訪問日	令和6年1月9日（火）		
面談者	社会福祉法人 梓の郷 業務執行理事・法人本部長 法人本部 経営管理課長	樋口 浩 氏 高橋 健太 氏	
訪問者	長野労働局 労働局長 雇用環境改善・均等推進監理官 指導係長 働き方・休み方改善コンサルタント	久富 康生 五味 賢二 野口 綾子 荒川 文雄	

同業他社からも注目をあつめる、まさに介護業界の働き方改革の最前線でした。

社会福祉法人 梓の郷の皆さま、ありがとうございました



高橋経営管理課長 樋口本部長 久富労働局長 五味監理官



多機能事業所「さんぽみち」兼コミュニティスペース「よりみち」。

赤線（昔ながらの小道）が交差する場所にあり、地域の人が気軽に集まる場所になって欲しいと従業員が命名。