

### ①サービス残業を撲滅

介護業界、とくに24時間型の施設では、忙しく働く同僚を、勤務時間を超えて手伝う“サービス残業”が当たり前という空気があります。

これでは、職員の疲労がたまるばかりです。

合掌苑では、当初予定の出勤時間と実際の出勤時間との差、当初予定の退勤時間と実際の退勤時間との差を「差異時間」と呼び、毎月、職員ごとに集計しています。差異時間が20時間を超えた場合に、実名入りで公表し始めたところ、差異時間は激減しました。昨年度の差異時間の平均は13時間で、ここには着替えの時間等も含まれますから、ほぼサービス残業は撲滅されたとみてよいのではないのでしょうか。

### ②7日以上のリフレッシュ休暇

介護の仕事は、24時間365日続きます。そのうえ、お客様はしだいに衰弱し、看取りの時期をむかえます。心優しい職員は、休日までお客様のことを案じています。このような状況下では、やがて燃え尽きてしまいます。それを解消するためには、長期間、職場を離れて気持ちをリフレッシュすることが重要です。

平成25年6月から、7日以上連続したリフレッシュ休暇の取得を推進しています。連続して休むとなれば、休暇中の自分の仕事を同僚にお願いしなければなりません。そのためには、自分の仕事の棚卸しをして、整理する必要があります。実はこれがとても重要で、仕事の整理は、“業務の効率化”につながります。そのうえ、職員が仕事を抱え込まなくなるので、急病等で休んだときも、誰かが代替できるようになります。“チーム力”が上がっていくのです。

### ③4週間ローテーションの実施

よく、「介護職は勉強意欲が低い」と言われますが、現行の勤務ローテーションでは勉強時間を作れるはずがありません。例えば、スキルアップのための外部講習を受けたいと思っても、前月末になって、やっと休みの予定がわかるようでは、申し込むことすらできません。

平成25年6月から、まず公休を固定化して“○曜日は定休”としました。そのうえで、1年52週を4週間ごとに分け、13パターンのローテーションを組み、固定させました。4週間は”○曜日が早番、△曜日が遅番、等と、曜日によって勤務形態を固定することで、予定がたてやすくなります。これを6ヶ月先まで知らせれば、リフレッシュ休暇などの長期休暇や趣味活動・研修等も組み込みやすくなります。

#### ④夜勤と日勤の分離

職員のローテーションが組みにくい最大の要因は、夜勤です。そこで、夜勤専従職員を雇い、日勤職員と完全に分離しました。

夜勤専従職員は、「図表1」のようなローテーションとして、月の半分を2人で分担し、夜9時から翌朝7時まで働きます。担当を週の前半と後半で分けているので、まとまった休みをとることもできます。夜勤職員は、合掌苑の場合、月14日働いて月給が30万円を超えるので、多数の応募があります。

昼間のケアがしっかりしていれば、お客様は夜勤の時間帯ゆっくり就寝されますので、夜勤業務は確実に楽になります。したがって、40代後半から50代の方でも十分に夜勤は務まると考えます。また、夜勤を専従にすることで、夜勤を希望しない職員が肩身の狭い思いをしなくなりました。また、夜勤専従職員は必ず、月に1度は日勤を経験し、日中のお客様の様子を把握します。

図表1

	月	火	水	木	金	土	日
1週	A	A	A	B	B	B	B
2週	A	A	A	A	B	B	B
3週	A	A	A	B	B	B	B
4週	A	A	A	A	B	B	B

※週の前半職員A、週の後半を職員Bが担当

⑤ 2時間の時間短縮で6時間勤務可能

ワークライフバランスの観点から、事業所との話し合いのもと、1日2時間まで勤務時間を短縮することができるようにしています。

労働時間が6時間を超えなければ、休憩時間をとる必要がないため、例えば朝8時に出勤した場合、6時間後の午後2時には帰ることができます。午後1時に出勤して、夜7時に帰ることもできます。そうすれば、ほぼ半日、時間を自由に使えます。

この制度は、子育て中の女性に配慮した制度です。介護現場は女性が多いため、女性のニーズを捉えて、反映できる制度を作る必要があるのではないのでしょうか？