

長 施設長 山土エーデル養特・岡廣

# 「残業が美学」払拭を 魅力ある職場づくり解説



について解説Ⅱ写真Ⅱ。離職率40%の「ブ  
ラック法人」から10年  
かけて脱却し、今では  
職員の空き待ちができ  
るほど「働きたい法人」  
に変化を遂げた取り組  
みを紹介した。

人材確保・育成の優  
先順位は「獲得より、ま  
ず定着を重視するこ  
と」と指摘。対策をと  
らずに新たな人材を獲  
得するのは「栓をして  
いない風呂のようなも  
の」と例えた。

札幌市社協は介護事  
業所経営者、管理者を  
対象とした「雇用管理  
改善トップセミナー」  
を同市内で開いた。

同特養は「人材確保  
対策・労働室」を設  
置し、施設長、労働担  
当事務員、管理職の計4人

きやすさを▼連休がと  
れる▼定時に帰れる▼  
希望休がとれる▼重圧  
が少ない▼心身ともに  
苦しくない―と定義  
した。

「対人サービスだか  
ら業務削減に抵抗を感  
じる」「手間暇をかける  
ことで結果も伴う」と  
いう意識や、業界全体  
にまん延する「残業が  
美学」「サービス残業の  
放置」を払拭しない限  
り、離職率は一向に減  
らないと主張。

徹底して残業を撤廃  
するために役職者が率  
先して帰宅するほか、  
定時終了前の10分前に  
「業務終了予告」を行  
い、全員一律で定時退  
勤。毎月定例で業務に  
「ムリ・ムラ・ムダ」がな  
いか検証するという。

離職の大きな要因で  
もある「人間関係」につ  
いても言及。「良好な人  
間関係は自然に構築で  
きるものではなく、規  
律が必要」とし、離職を  
恐れて仕事しない職員  
を指導すらできないこ  
とが「一番のNG」と注  
意を促した。

廣岡施設長は「行政  
等に対しての不平等不  
満や、小規模法人だから  
といって最初からあき  
らめては何も変わらな  
い。固定概念にとらわ  
れず、ひとつでも実践  
できることにチャレン  
ジしてほしい」とアド  
バイスした。