

コラム

働き続けられる職場づくり

- ◆ **職員の定着率が比較的高い職場では、「時間外労働」が少ない（ほぼない）傾向にある。**この点は規模や種別を問わず、共通要素として顕在している。
- ◆ **これを実現するためには、**
 - ・ **仕事の合理化・効率化**
 - ・ **職員の特性・意向に即した働き方の整備**
 - ・ **現場発信の業務改善**

に取り組む事例が見られる。

コラム

働き続けられる職場づくり

- ◆ コロナ禍を契機に、
 - ・ 会議や研修のオンライン化
 - ・ イン트라ネット（内部ネットワークシステム）上での情報共有
 - ・ ケース記録・プランなどの電子化
 - ・ 社内決裁・人事管理等のクラウド化、などに移行したケースは多い。
- ◆ 「これまで当たり前」だったことを合理化・効率化していく動きが加速している。このことは、利用者等への処遇面でも変化があり、「行事やイベントの実施方法の見直し」などにより、職員の負担軽減を図る事例も見られる。



コラム

働き続けられる職場づくり

- ◆ また、「職員の働き方」に着目し、従来は育児・介護との両立支援（時短勤務など）だけだったところ、
- ◆ **どの職員も「週休3日制」や「夜勤なし正社員」・「異動なし正社員」など「働き方を選択できる」制度を取り入れる先進事例も見られる。**
- ◆ このような「働きやすい職場づくり」を実現している職場には「**ボトムアップ型（現場からの提案の採用）**」の職場風土がある点が特徴である。日々状況が変わるなかで、経営者が把握しきれない現場や職員の就業課題を、いかにスピーディーに改善していくかが、働きやすい職場づくりの大きなポイントと言える