

2020

2

vol.547



<https://www.yuai.jp/>

昭和63年1月18日第三種郵便物認可
2月号/令和2年2月1日発行

あなたがいて、わたし、がある。

ゆうあい

特集

「祝
成人、
祝
還暦」

ゆうあい人形がゆく!! (函館ハリストス正教会)



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp

運営委員に聞く!!



祐川 暢生 (侑愛荘)
Sukegawa Nobuo

働き方改革について

運営委員 施設長会の中から選ばれた運営会議のメンバー

縮小する社会と働き方改革

福祉職場に仕事を求める人たちが少なくなっています。かつてない人材確保難に私たちは直面していますが、それは福祉職場にかぎったことではなく、社会の他の産業分野も同じような困難に見舞われています。その背景には、少子高齢化がすすみ、労働人口が減少し、社会そのものが縮小して、その存続が危ぶまはれているという事情があります。各産業分野は、IoT（モノのインターネット）やAI（人工知能）など、これまでとは次元の異なる取り組みで合理化をすすめる、時代の荒波を乗りこえようと対応を模索しています。

働き方改革もこれらと同じ文脈上にあるわけですが、この改革こそがこれからの縮小していく社会で「労働生産性を改善するための最良の手段」と政府はいっています。それが本当かどうかはさておき、私たちゆうあいも、有為の人材を確保し、法人経営、事業所運営を継続するために、従来の職員処遇や勤務上の課題を放置できない時代になったといえます。

私たちは働き方改革を、法律が施行されたことに応じてやむを得ず実施する改革と捉えるのではなく、職員がいきいきと主体性をもつて働くことができる雇用・労働環境をととのえる改革として積極的に受けとめ、実現していきたいと考えます。

待遇差解消にむけて

働き方改革の柱のひとつは、同一労働同一賃金原則にもとづき、職員の処遇を改善することです。同一労働同一賃金とは、同じ時間を働いた人にはみんな同じ賃金が支払われるべきだということではありません。事業所異動の有無あるいは範囲の違い、各職員が担う責任の程度、それら

に応じた合理的な賃金が支払われなければならないという意味です。

いまゆうあいには、正職員、臨時職員、嘱託職員、パート職員といった待遇の異なる雇用のかたちが混在しています。それらの間に不合理な待遇差がないかどうかを点検し、待遇差に応じた責任程度の違い等を明確にする必要があります。

現在検討の途上ですが、短期有期限雇用を前提とする臨時職員については、漸次、最小限の人数におさえ、無期雇用である正職員の割合を高める予定です。その取り組みは、経常経費に占める人件費率を考慮しながら、財務の安定を図りつつすすめる必要がありますが、正職員雇用をひろげることは、職員採用と職場定着をより確実にするために役立つでしょうし、一人ひとりの職員にとっては、将来にむけての生活設計をたしかかな見通しをもつて描ける処遇の確立につながっていくはずです。

労働時間管理の適正化をめざす

働き方改革のもうひとつの柱は労働時間制度の見直しです。働き方改革関連法では、有給休暇の一定数の取得義務化や時間外勤務の上限規制が事業者への罰則つきで盛り込まれました。福祉の世界で10年20年と仕事をしてきた職員には（私もそうですが）、労働時間を度外視して、利用する方々のために懸命に働くことが美徳だという意識が強かったのではないのでしょうか。その思いがゆうあいを成長させてきた側面がありますが、他方では、その意識のゆえに、長時間労働を正当化できるものでもありません。適正な労働時間管理なしには、若い人たちの福祉離れに拍車がかかりかねない危惧もあります。

福祉の仕事、支援の仕事は、たしかに時間で完

結しない営みです。そのことを踏まえたうえで、働く者のプライベートな時間の充実やよい仕事をつづける体力、気力を維持するために、過度な時間外勤務や休憩時間の未取得を改善する手立てを講じることが求められます。

職員と利用者の幸福のために

働き方改革にめぐっては、ふれなければならないテーマはたくさんあります。少子高齢化のなかで定年制度の見直しや高齢者雇用の促進について今後の方針を固めていく必要がありますし、団塊の世代を親にもつ現在40歳代、50歳代の職員のなかにはこれから介護と仕事の両立という重い問題に直面する人が増えていくでしょう。核家族化と夫婦共働きが当たり前の現在、若い世代の職員には子育てと仕事の両立をどうするかという課題もあります。労働人口減少によって、福祉分野にもすでに外国人材の受け入れの波が押し寄せているという状況もあります。こうした多岐にわたる課題の検討と解決にむけた仕組みづくりについて詳しくのべる紙幅はないのですが、持続可能な法人経営、事業所運営のために、どれも避けて通れないテーマです。

最後に、働き方改革はだれのためにあるのかを自問しましょう。一人ひとりの職員のため、そしてゆうあいの法人組織の存続のためであるのはもちろんです。しかし私たちの仕事は福祉である以上、かならず利用者の幸せにつながっている以上、かならず利用者の幸せにすべきだと思います。福祉の実践をおしてたくさんの方の幸福を築きあげることが、私たちの使命（指針2019より）なのです。この認識は、これから働き方改革をすすめていく際に、私たちが手放してはならないものだと考えています。



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp



社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp