

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

たくみ株式会社

田窪文明群馬労働局長は、令和元年12月16日にたくみ株式会社（本社：群馬県高崎市）の信澤真由美代表取締役を訪問し、同社の「働き方改革」の取組状況などについてお話を伺いました。



田窪局長

信澤社長

【法人概要】

所在地	群馬県高崎市問屋町1丁目6番地4
設立	平成3年10月28日
代表者	代表取締役 信澤 真由美
労働者数	381名(2019年12月1日現在)
事業内容	社会福祉事業

働き方改革を進めたきっかけ

正規職員の求人数が約5年位前から減少してきたため、人員確保のためパート職員を多く雇用したところ、経営としては、人件費比率は上がり、生産性の低下、さらに残業も増え、年休も取得できないなど労務管理も困難になるなどの悪循環に陥ってしまった。このままではいけないということで、この介護業界を知らない新しい視点を取り入れようという事で、外部より人事担当を採用し本社に人事部門を新たに設けるなど組織改革を行った。今まで現場任せであった労務管理を人事部門でメスを入れ、制度改正等も含め企画・管理を中心に推進している。

職員に対しても「働き方改革」は長時間勤務を削減することだけではなく、ワーク・ライ

フ・バランスの実現を通して、充実感を得て生産性の向上と生活の質の向上を図るものであることの意識づけを行っている。取り組むうちに、業務の無駄を見つけ改善する意識により働く環境の効率化につながりそれらが積み重なり生産性の向上につながると考えている。

さらに、ご利用者様やそのご家族様に対しても「働き方改革」というキーワードを理解してもらうことにより、時間にメリハリをもった対応を行うことが可能となった結果、残業削減につながるなどの改革につながった。

具体的取組



人手不足という認識からパート職員労働者の人数を増やしたものの、人手不足である土日には「職員が誰もいなくて勤務が組めない」など非効率な状況があった。

このため職員が必要な時間帯と必要な業務をピックアップし、その必要な時間帯の雇用に変更。パート職員にも勤務可能な時間帯の意向を確認し、部署替え等再調整を行ったところ、パート職員自身も自分が何をやるべきか仕事が明確になり、モチベーションが上がるとともに、生産性向上につながった。

職員の人数はパートを含め昨年より約50人位減少したが、残業時間は平均して1時間削減することができている。

○経営理念の再徹底

経営理念を改め明確化し、職員に発信をしてきた。あらゆる機会を使い繰り返し伝えていくことで会社の方向性を理解し、職場の一体感を高めることに期待。

○年次有給休暇取得促進

年休の管理を個人管理にし、自分の年休の状況を個々に理解できる取り組みを開始した。管理者に対しては、労務管理の勉強を含め、制度改革の主旨を理解してもらうための勉強会を開催した。職場内で皆に教えることができる風土も必要であるし意識付けになっている。また、人員配置、雇用の見直しにより総職員数は減少したにもかかわらず、年休取得率は増加している。

○ITを活用した働き方の推進

遅れがちであった、システム化をすすめ、業務の効率を図っている。経費を見直し、設備投資をすすめ、働きやすい環境を目指している。

システム等に苦手意識のある高齢の職員も多い中、手作業であったものは介護ソフト導入・パソコン増設等によりコスト削減を目指し、勤怠システム導入にあたっては、従来のタイムカードを廃止し、人事・給与等一体化した管理を行えるように目指していく。

○業務体制の変更 深夜業の長時間労働廃止

長時間の拘束夜勤を廃止し、実働7.5時間夜勤勤務を開始した。パート職員の100種類近くあった労働時間を10種類近くまで減らし労務管理の統一を図った。

人材確保に向けた取組



本社人事 三ツ澤マネージャー

○外国人インターンシップ生受入れ

文部科学省「留学生就職促進プログラム」参加。

○外国人技能実習生受入れ開始

外国人技能実習生について現在は2名だが、10名位まで採用を増やすことを検討している。

○アムールほいくえん（企業内保育園設置）

2018年に事業所内保育施設を設置したことで、子育て中の求職者などの人材確保につながっている。短時間勤務制度はもちろんのこと制度はあるが、育児中でもフルタイム勤務可能になったことも大きい。育児休職復職率も現在100%。男性の育児休職者も実績あり。

○規程改正等の促進（Wワークの規程新設・短時間勤務や深夜業免除等改正）職員が利用しやすい制度を目指している。

○労働者の健康管理対策や相談窓口設置

心と体の健康づくりを目指し、健康診断項目等の見直しによるコスト削減や、ストレスチェック制度の活用等を行い、職場の問題点改善に活用し、安心して働ける環境づくりを目指して雇用の安定化を図っている。

これまでの人材採用は、中途採用が通年の採用の形であったため、新卒者にも目を向け、改めて弊社がどんな企業なのか知っていただく取り組みからスタートした。企業の魅力やPRの為に「採用パンフレットの作成」「就職説明会参加」「学校訪問」「インターネットでの広報活動」等に力を入れてきた。一番は「くるみん認定」が取得できたことについては、企業イメージアップにもつながり、今後の採用活動につながると考える。

これからは、働き方のニーズも多様化しており副業も珍しくない時代。多様な人材が活躍できる環境づくりを目指している。

働き方改革を進める上での考え

「働き方改革」を進めた当初、当社の「働き方改革」を進めることに理解を得られない職員もいたが、世の中の「働き方改革」というキーワードを最近では耳にすることで、より個々の職員が感じ、仕事の進め方の時間は自分で作れるという認識をもつこと、職員間のコミュニケーションを図ることで仕事がスムーズに進められるという意識を持てたと考えている。

皆様に選んでいただける企業を目指すために、今一番力を入れたいところは職員教育である。現場の一人一人のスキルや、そのスキルの上がり方も違うため、一定のレベルをクリアするまで新人指導マニュアル等を浸透させ指導を繰り返し、できていない部分を理解してもらおう。また、改善意識をもってもらうことが重要であり、それがクリアされていけば職場内でお互いストレスがなくなってくるのかと考えており、職場の風土の醸成も今後の目標としている。



労働時間等の状況

○所定労働時間	1890 時間
○年間休日日数	108 日
○年次有給休暇の平均取得実績	8 日
○月平均所定外労働時間	2.5 時間