

宮城労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

～株式会社ミツイの取組について～

代田宮城労働局長は、過重労働解消キャンペーンの一環として、令和元年11月21日に、長時間労働削減等に積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」として、株式会社ミツイが運営するあすと長町事業所を訪問しましたので、同社における主な取組内容等をご紹介します。

企業名	株式会社ミツイ	本社所在地	仙台市太白区太子堂1-32
社員数	156名	事業内容	保育事業・障がい児(者)向け事業・高齢者向け事業等

局長訪問

あすと長町事業所を訪問し、金沢和樹社長、佐藤大介統括ゼネラルマネージャーから取組内容について、お話を伺いました。また、取組内容について意見交換し、事業所施設を見学した後に、報道機関から取材を受けました。



(あすと長町事業所)



(金沢社長の説明)

取組内容

1 ICT(情報通信技術)を活用した業務の効率化による時間外労働の削減

スマホ、タブレット、パソコンソフト等のICT(情報通信技術)を活用して、保護者への登降園時間、利用開始終了時間の連絡や業務記録の作成等をシステム化して行うことにより、また、データはクラウドに保存し、業務のペーパーレス化を図ることにより、作業を効率化し、時間外労働を削減している。

休日労働はなく、また、時間外労働時間は、行事前の準備時間がほとんどである。

事務作業にかかる時間を短縮することにより、子供たちと触れ合う時間や利用者にかかる時間を増やしている。

2 長期雇用を前提にした職員の採用

労働者は正社員、パートを問わず、全て無期雇用であり、長期雇用を前提に採用し、継続的に技能、能力の向上を図っている。

3 設立当初から70歳定年制を導入

労働者が働き続けられる環境の整備を図っており、その一環として設立当初から定年を70歳とし、今後は100歳を目指している。現在、72歳の労働者1人が、介護付き老人ホームの厨房担当として働いている。

4 魅力ある職場環境の形成

職場環境が魅力的で、夫婦で働ける職場であること、身内が働いてほしいと思う職場であることを目標としており、現在、3家族が夫婦で勤務している。産休育休後の復帰率100%。

実績

* 労働者1人当たりの年平均時間外・休日労働時間

平成28年：3.9時間

平成29年：3.2時間

平成30年：3.0時間

令和元年9月末：1.8時間



(意見交換)



(事業所施設を見学する代田局長)

(1) 宮城労働局

御社は、創業後あまり時間は経っておりませんが、社員の皆さんは、自分たちで考えることが自分たちでできる、自分たちの会社という意識を持って、来ていただいている方にやりがいをもって接していること、また、それにより、相手の方もうれしくなり、プラス、プラスの関係になっているのではないかという印象を受けました。

最初のころから、社員の皆さんが知恵とかアイデアを出し合っていたのでしょうか。

株式会社ミツイ

立ち上げのころは、いろいろと四苦八苦しました。私は、元々営業職で、男性が多い職場で働いていましたが、この業界は女性が多く、いろいろな壁にぶつかりましたが、まずは、職員の話の聞くということから始めました。

どうしても自分の意見を言ってしまうと、立場上、上からということになってしまいますので、まず、相手の話を聞いて、社員の考えていることをヒアリングしたうえで、感情論ではなく、どうしたらそれを解決できるのか、どうしたらいい方向に進むのかということ、一つずつクリアーしていくことが、一番初めではありました。

(2) 宮城労働局

御社では残業が少ないですが、社員の皆さんが自分たちで考え、自分たちの会社という意識を持って仕事をする中で、残業が少ないことの要因は何でしょうか。

株式会社ミツイ

ICT化出来る部分を最大限有効活用するということです。新しい会社なので、最初に手書き等で時間を使ってしまうと、その習慣がずっと続くと考えています。

本当に大事なことは、お客様と接することであり、そこにどれだけの時間を利用出来るかということが一番重要です。その時間を確保するためには、簡素化出来る部分を検討し実践することだと考えます。

やらされではなく、現場事業所は職員自身が創っていくということです。会社指示では無く、それぞれの事業所で業務をカスタマイズすることで効率化する。それにより現場が回り、時間の有効活用が出来るという事です。

トップダウンで指示を出すのではなく、現場事業所発信で「まずはやってみる精神」を伝えています。

会社の為に「これをやりなさい」「まだやってないの？」など一方通行になると現場は疲弊していくと考えます。

自ら発信する自律的な組織を、自ら考え、創っていく。結果として、時間の無駄遣いもなく、残業も少ないということになると考えています。

宮城労働局

今、企業に対して、時間を短くするために、業務を効率的に行い、併せて付加価値も高めながらというお願いをしていますが、その際には、様々な事例も参考として挙げております

が、その取り入れ方も難しいのではないかと思います。

もちろん、方針は、会社として、組織としてトップなりが決めなくてははいけません、その事例をどう取り入れるのか、どうやって行うのかということについては、やる人たちの意識が一緒になってこないとうまくまとまらず、むしろ、新たな負荷がかかるということになるのではないかと思います。

他社の事例を取り入れるとしても、そのやり方については、その会社の文化なりからどういうやり方をしていくとうまく導入できるのかが課題であり、また、そこに様々な工夫があるのだろうと思います。

株式会社ミツイ

トップが変わらないと何事も変わらないので、意識改革が必要です。

どうしても流されてしまうと、現状維持が最大値になってしまいます。

トップ自身が危機感を持ち、自分自身を変革しなくてはならないと思います。

どんなに現場社員が頑張ろうとしても、トップ自身の意識が変わらなければ、結局、そのまま現状維持（衰退）で終わってしまうと思います。

トップ自身が「過去は過去、今（現在）は今」と意識を変え、今の時流に沿った働き方改革、意識改革が必要ではないかと考えます。

宮城労働局

企業のトップは、時流に沿うように努力しながらきていることは間違いのないと思います。

場面、場面で、すごい工夫や判断をしてきているはずですが、もう一回、今回、方針はこうだけれども、どういうやり方で進めることがわが社ではうまくいくのかというところをよく考えていただくことが必要だと思います。

(3) 宮城労働局

御社では、業務を効率化し、ペーパーレス化しているとのことですが、役所から報告等を紙で出すようにとの指示がくることはありませんか。

株式会社ミツイ

それについては、毎回困惑しています。定期的な立ち入り調査等がありますが、調査においては、求められた資料をパソコンの画面に出すのですが、印刷してほしいとの要望が出される事があります。

現在、ペーパーレスで業務の効率化を図りなさいですとか、IT補助金とか、国のほうで補助金を出すようなレベルになっているのに、役所の方が追い付いていない事もあります。

次回は、紙で出しておいてくれませんかとの要望もあります。紙のほうが見やすくないですかということも言われます。

これは、今の時流に逆行することになりませんか。このような話は多いです。

宮城労働局

役所も、紙をいただくと、それを保管しなくてはなりません。

紙は、我々の財産ではなく、お預かりしているものになります。

事業活動の中で必要があれば、活用しなくてはならないものです。

政府自体もペーパーレス化を推進していますし、申請もペーパーレス化の方向になっていきますが、未だに申請書類等を紙で提出することを求められることもあると思いますが、変えていかなくてはならないと考えています。

(4) **宮城労働局**

若者の就職支援ということで、ハローワークの職業紹介では、実際に施設を見てみたり、仕事をやっておられる方の生の声を聴くという機会を作りにしていますが、御社では、職員の採用において工夫されていることはありますか。

株式会社ミツイ

進路指導の先生が、介護職をやりたい、福祉で働きたいという学生に対して、将来がないからやめるようにと指導しているとの話をよく聞きます。

世間やメディア等のイメージで、キツイとか安いということを植え付けられることから、この業界で働く人は少ないですが、当社では、採用前に、事業所を見学していただき、よく見てもらってから採用するようにしています。

入社したらこんなはずじゃなかった、イメージと違っていたということを回避するために、まずは現場を見学してもらい、また、体験してもらっています。

特に新卒者については、学生のころからインターンシップで現場に入ってもらい、もしよければ応募していただくということにしています。

今いる新卒者には、インターンシップのころから、このままここで働きたいという方が多いです。

(5) **宮城労働局**

御社では、若手職員の育成について、どのように考えておられますか。

株式会社ミツイ

当社の若手社員は、イベントをするにしても、我々では発想できないことを企画してくれています。

我々の発想は、若者から見れば古いと認識させられます。

意外に、権限移譲すると、ものすごくいいものを作りあげてくれます。

若手社員に任せることは、やりがいにも繋がると思います。

新卒2年目社員本人の希望で来年4月より管理職になる社員も2名います。

もっともっと若手社員の考え方に学ぶべき部分は会社としても学び、共に成長していきたいと考えています。