

たくふう会グループ (訪問日：平成30年7月19日)

たくふう会は、個人経営の旭竜クリニックとして、1992年に開業し、法人化、福祉分野への進出、グループ法人、企業の開業など、拡大し、従業員数はグループ全体で340人を超えている。

名称	所在地	従業員数	事業内容
医療法人たくふう会	岡山市中区中島70-1	153	医療、健診、通所リハビリ、訪問リハビリ、デイサービス、グループホーム等
社会福祉法人昭友会	岡山市中区祇園541-1	109	特別養護老人ホーム、ショートステイ、小規模多機能型居宅介護等
株式会社エルダー	岡山市中区中島70-1	73	介護付有料老人ホーム、ショートステイ等
株式会社ウェルサークル	岡山市中区中島70-1	10	労働者派遣事業、有料職業紹介事業、研修事業、健康事業

若者の採用・育成に積極的であり、かつ、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業に対して、厚生労働大臣が認定する**ユースエール認定企業**制度。この認定を岡山県下の医療機関として初めて受けた**医療法人たくふう会**が中心となるたくふう会グループの人事、労務についておうかがいしました。菅原茂昭理事長をはじめとした人事労務担当者の皆様との話の中で、働き方改革の前提として、労働者を大切にする組織風土の重要性を感じました。

従業員を採用し、継続してもらうために

・医療、福祉業界では、ブランド、給与よりも、残業、休日などの労働環境に注目している方が多い。この業界は「賃金面での不満で辞めるといふ人は少ない」という認識を持っている。辞める理由は「人間関係」「自分たちの希望の休みがとれない」といった労働環境の問題が多い。このため、たくふう会グループでは、人間関係など困ったことが発生したら、管理者と情報共有を速やかに行い、課題解決に向けて動き出せる体制を整えている。さらに、休暇が取りやすく、時間外労働を少なくし、働きやすい職場となるような環境づくりを追求している。

雇用継続のための取組の一例

・介護保険法の職員人数基準は3:1だが、当グループでは2:1の独自基準を設け、週40時間労働、年間休日107日、有給休暇取得目標70%以上を実践している。
 ・(現場の管理者の話) 独自基準が法定基準を上回っているため、欠員が出てもコンプライアンス上、問題なく、現員で仕事を回す余裕もあり、「新しい人が入るまで頑張ろう」とモチベーションを維持することができるという好循環がある。経営者がプラスの設定をしてくれていることは非常にありがたい。

ユースエール認定

・**ユースエール**認定は、ハローワークからの声掛けによって申請し、2017年9月22日付けで認定を受けた。従業員の立場に立った課題解決への取組の実践が、**ユースエール**認定に繋がった。認定後、理学療法士、放射線技師をハローワークの紹介で採用できた。これまで医療専門職をハローワーク紹介で採用したことはなく、この雇用は**ユースエール**のおかげと明確に認識している。**ユースエール**は労働者に優しい企業であることをPRできるもので、有資格者を含め優秀な人材確保に有効なツールであり、今後も**ユースエール**を武器として活用していこうと思っている。

ユースエール認定企業制度とは・・・

・「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度。



(左写真) 労働局長 (左) と菅原理事長

(下写真) 医療法人たくふう会 旭竜クリニック



6月29日に成立した「働き方改革関連法」の周知、「働き方改革」実現に向けた要請を行い、理事長の御意見をうかがいました。

たくふう会を訪問して

・経営者と従業員との関係が非常にうまくいっている。その極意を聴くと、「特別なことはやっていない。風通しをよくして生きた情報を掴んですぐに対応するので、情報が集まってくる。課題に優先順位を付けて対応する。それだけ。」
 ・「うまく」PRしていても、中に入って違っていたということになれば、今の時代、SNSでブラック企業として拡散される可能性があります。従業員目線で20年近く培ってきた労働環境が組織文化として根付き、すでに「働き方改革」に通じる良好な雇用管理が実践されています。また、今回の訪問で、人材確保における**ユースエール認定企業制度**の有効性を再確認することができました。