

有限会社すこやか 働き方改革の取組と

「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用状況

【有限会社すこやか】

本 社 江東区北砂5丁目17番36号
設立年月日 2002年（平成14年）
代 表 者 代表取締役 矢内 誠
従 業 員 数 131名
事 業 内 容 通所・福祉用具・居宅介護支援事業



1 働き方改革の取組について

（1）トップメッセージの表明

毎年の「新年の挨拶」を始めとした様々な機会に、社長（平成29年8月から会長）が社員に対し、「「気遣い」・「思いやり」のできる社員こそが会社の財産。介護人材の不足により社員の負担が増している中、ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員がそれぞれの生活基盤の上に立って「生きがい」や「やりがい」をもって働いてこそ、利用者様やそのご家族の信頼を得られる」とのメッセージを表明している。

（2）「働き方検討委員会」の開催（月1～2回）

就業規則変更の際に発足した、社員の意見を集約するための「就業規則検討委員会」が発展したもので、8形態ある拠点やサービスからそれぞれを代表する社員が委員となり、所定外労働時間削減のための手法やツール、年次有給休暇取得促進策など働き方・休み方について検討し、勤務環境の改善に向けた取組を推進している。

（3）業務・メンタルヘルスチェックの実施（月1回）

全社員を対象に「こころの自己評価」を月1回実施し、利用者、社員間、業務のことなどについて、嬉しかったこと、辛いこと、困ったことなど率直な意見や要望を記載してもらっている。

それに対し各担当役員は、責任をもってアドバイスや改善策を社員に回答することにより、業務遂行上の好事例や課題を確認するとともに、社員のメンタルヘルスにも目を配り、業務の効率化や勤務環境の改善に役立て

ている。

(4) 働き方アンケートの実施（年1回）

年1回「働き方アンケート」を実施し、経営の方向性、担当業務、職場環境、人事制度、能力向上の取組、直属上司、コミュニケーション等の項目に回答してもらっている。

過去、アンケート結果を踏まえ、育児休業から復帰した社員の勤務時間を改善したほか、全社統一の特定日をノー残業デーとしていたものを事業場単位での設定に変更することにより無理なく実施できるよう改善するなど、働き方の見直しに役立っている。

(5) 業務の見直しと効率化による所定外労働の削減

ケアマネジャーについて、利用者やそのご家族からのヒアリングが不十分なために書類の作成に時間を要したり、追加ヒアリングのためなどによる不規則な利用者宅訪問などを原因とした長時間労働が懸案となっていた。

そこで、居宅介護支援事業所のメンバーが中心となって、訪問先での必要な聴取事項を洗い出すとともに、利用者宅を訪問する際に効率よくヒアリングを行うためのツールを作成して、業務の見直しと効率化を進めた結果、ケアマネジャーの月平均所定外労働時間は、平成25年度には10.6時間であったのが平成28年度には月平均7.6時間まで減少した。

(6) 所長の声掛けによる年次有給休暇の取得促進

また、勤務シフトを作成する際、人員に比較的余裕のある日については、所長の声掛けにより年次有給休暇の取得を促進するようにしている。

2 「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用について

「働き方検討委員会」に東京労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」を招いて、①就業規則の意義や36協定の内容・趣旨について説明を受けるとともに、②休暇の取扱い等に関する疑問に対し回答を受けた。これにより、職員が就業規則の基本的な考え方を理解でき、時間外労働を36協定の限度時間内に収めようとする法令順守意識も高まった。

また、その後も同コンサルタントの定期的な訪問を受けることにより、労働基準法や育児・介護休業法などの法改正の都度、情報提供を受けており、就業規則や働き方の見直しの検討に役立っている。