

Innovate Work, Change Minds, Build Our Tomorrow Together

働き方を変える、意識を変える、

ともに創る未来



株式会社 幸

デイサービスセンター

幸のつどい

KOCHI Work Style Award2025

株式会社 幸

取組のタイトル

働き方を変える、意識を変える、ともに創る未来

取組のポイント

職員1人1人の得意を最大限に活かし、業務の効率化を図る

取組の要旨

- ・ダブルキャスト・トリプルキャスト化で属人化と不安を同時に解消
- ・**DX**を活用し、少人数でも回る業務構造を実現
- ・時間や休日に対する働き方改革だけではなく、「**仕事のしやすさ**」に焦点を当てた改革に挑戦！
- ・職員アンケートを実施、職員1人1人に合わせた体制の改善
- ・「**好き**」を力にプロジェクト！始動！！
- ・**支援の質・モチベーション・生産性の三位一体の向上を達成！！**
- ・2019年に男性育休100%宣言、法律改正に参画
- ・育休取得者・現場に残る職員も**業務の負担軽減！**



KOCHI SDGs

こうちSDGs推進企業として
持続可能なWorkStyleを！

株式会社 幸

設立:平成21年6月11日
創業:17年



事業所:デイサービスを高知県内に4か所、岡山県に1か所
⇒5か所(7拠点)運営しています。
2025年10月～車椅子装具事業所
新規1事業所増設 ※令和8年2月開設準備中

全職員数:63人 (正社員38人パート25人)
男女比:2対8 →圧倒的に女性が多い会社
全従業員の平均年齢:41.2歳 (16歳～77歳)
職種:サビ管・児発管、看護師、保育士、介護福祉士 等

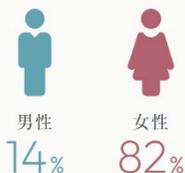
小学生以下やハンデのある子どもさんがいる職員も多数在籍。
正社員として介護・看護と仕事を両立している職員もいます。

－創業時の想い－

まだ、ワークライフバランスという言葉が浸透する前でしたが、収入もワークもライフも充実しつつ、ご利用者様とご家族の皆様にもより良いサービスの提供を行い、共に希望のあるサービスの提供ができる会社を創りたいという想いで株式会社幸を立ち上げました！

代表取締役 中平 武志

男女比率



- お客さま層
- ・介護保険対象の方
 - ・重症心身障がい児の方
 - ・障がい者の方



重症心身障がい児とは…

身体的にも認知度的にも最重度の判定を受けており、身体手帳・療育手帳の交付を受けている0歳～18歳(高校卒業前)のお子さんです。

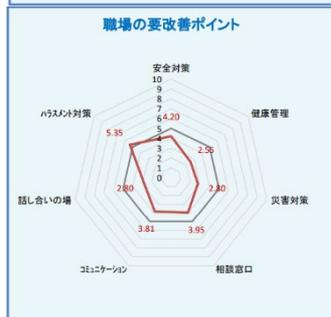
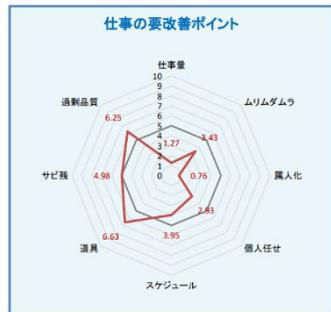


取組の背景

業務の中に、不得意分野があっても「仕事だから」と時間がかかりながらも日々努力し、頑張っている姿がありました。それにより残業が発生していたり、他の業務への影響や心理的負担も大きく仕事のモチベーションに影響がでているのではないかと疑問に思いました。また、人を増やしてほしいという意見と最低賃金増額分のベースアップをしてほしいという2つの意見が出ていました。



サーベイの結果



仕事(担当業務)の働きやすさチェック

能力	自分の能力不足(知識・スキル・態度など)を感じる
気力	体力的または精神的に余裕のない状態で働いている
自己効力感	いつまで経っても仕事に自信が持てない
負担軽減	業務の負担軽減や、能力アップ支援といった人材マネジメントが適切に行われていない

仕事(担当業務)の要改善ポイント

仕事量	慢性的に仕事量が多い(人手不足)
ムリムダムラ	業務が効率よく行われていない(ムリ・ムダ・ムラがある)
属人化	一部の従業員に負担が集中しがちだ(属人化)
個人任せ	スキルアップ・能力開発が個人任せになっている
スケジュール	無理のあるスケジュールやシフトが組まれている
道具	仕事道具(PC、端末、工具、機械、作業服など)が使いにくい
サビ残	サービス残業や持ち帰り作業が発生している
過剰品質	過剰品質や過剰なサービスが求められている

取組の意図

2017年より株式会社 幸は働き方改革を開始し、働きやすい環境を整えてきました。今回、外部コンサルタントの協力のもとアンケートを実施、職員に業務状況の聞き取りを行うと“**仕事の働きやすさ**”の項目が低いことが分かりました。職員1人1人の特性の違いにより、頑張ればできるが相当なエネルギーを必要とし、大きなストレスとなっている業務があるということが分かり、職員が笑顔で業務ができるような仕組みづくりを目指して今回の取組を始めました。

株式会社 幸の
Stage
現在ここ

職員の声

- ①情熱とビジョンの共有、少ない人数で熱量でカバー
 - ②仕組化と役割分担
 - ③**価値観の再定義と内発的動機付け**
 - ④次世代への橋渡し。社長は支援に周り、持続可能な経営
- 次のStageへ!

・サンクスカードなど一部の職員しかできていない
社員が自分ごととして扱ってくれなかったら意味がない！！
・役割が一個人や限られた人ばかりに偏っていて負担が大きくなっているように思う。担当の割り振りをする必要があるのでは、と考える。誰が何を担当しているか 見える化して、担当を分担するなど何か出来ないかなと思う。
・事務など多くの業務ができる職員との待遇面の差がなかった
・特定の職員の業務の量が多すぎる



代表取締役 中平 武志

- ・株式会社ワークライフバランス認定
ワークライフバランスコンサルタント
- ・DX推進担当(責任者)
- ・総務&人事(責任者)
- ・エマジェネティックス 認定アソシエイト
- ・(マルコポーロ)HRプロファイラー(マスター)



統括本部長 宮田 詩乃

- ・総務担当者
- ・人事担当者
- ・サービス管理責任者



主任 糸川 久美子

- ・看護職員
- ・株式会社ワークライフバランス認定
ワークライフバランスコンサルタント
- ・いきなり広報担当(でも全開です!)



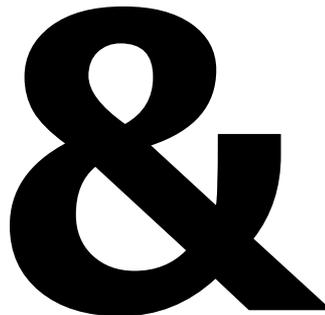
主任 本田 真由

- ・看護職員
- ・盛り上げ隊
- ・いきなり男性育休部門申請担当



次長 秋澤 宙希

- ・総務担当者
- ・DX推進担当者
- ・児童指導員
- ・男性育休取得者(6か月)



高知県登録 働き方改革
コンサルタント 山脇 文子氏

幸の取り組み



① 子連れ出勤(2014年～)

女性活躍推進の取り組みの一つとして、夏休みなどの長期休暇や土・日・祝日・学校の代休等でも子どもと一緒に出勤ができる子連れ出勤を2014年頃から行っています。子どもたちもコミュニケーション力UPや、タオル畳みなどのお仕事のお手伝いもします♪お兄ちゃん・お姉ちゃんが教えてくれるので、小さな子ども楽しくお手伝いを覚えました♪

2024年には瀬戸事業所にキッズルームが完成♪

(高知県助成事業)

全社一斉研修時も希望される全職員さんがお子さんと一緒に出勤できました♪

※明確なルール化がされていなかったため、**2025年に制度化**

② 有休消化率100%(2015年～)

有休の残日数が一目瞭然。(Excel)
残り少ない人には通知も自動で届きます
※社労士さんの給与・勤怠ソフトのCSVデータをとり込み、自動管理&通知&催促の流れを自社開発で自動化！(VBA)

使用期限日	付与日数 (1年分)	残日数 (2年分)	期間で消えた 日数	残月数	有給時間
2026年10月19日	11.0日	21.5	10.5日	11ヵ月	8.0h
2025年10月31日	7.0日	7	0.0日	0ヵ月	8.0h
2025年12月7日	7.0日	8.5	1.5日	1ヵ月	8.0h
2025年12月17日	20.0日	20.5	0.5日	1ヵ月	8.0h
2026年10月6日	20.0日	27.5	7.5日	11ヵ月	8.0h
2026年10月20日	11.0日	21	10.0日	11ヵ月	6.0h
2025年11月18日	11.0日	11	0.0日	0ヵ月	5.0h
2026年4月30日	20.0日	20.5	0.5日	5ヵ月	8.0h
2026年7月31日	20.0日	25	5.0日	9ヵ月	8.0h
2026年9月30日	20.0日	26	6.0日	10ヵ月	8.0h
2026年10月16日	20.0日	24.5	4.5日	11ヵ月	8.0h
2025年11月29日	20.0日	3	0.0日	0ヵ月	8.0h
2026年2月28日	20.0日	18	0.0日	3ヵ月	8.0h



2025年は、給与管理を自社管理に移行を進めており、自社データの取り込み作業でのみ完結する流れへの移行を進めています(^)♪

③ 働き方改革 開始(2017年～)

④ ノー残業デー(2017年～)

ノー残業デーは毎月第3土曜日！

この日は仕事が終わったら懇親会があります♪しかも**全員無料！！**

いつもは会えない他事業所の職員とも交流ができます！

コミュニケーションを深めて、生産性アップ♪



⑤ 残業時間管理システム(2019年～)

全職員の残業時間をGAS(Google Apps Script)で自動管理するシステムを開発！勤怠管理ソフトと連携させて、月の途中で**も正確な残業時間を把握し調整(職員間の助け合い)をします！**



EG(エマジエネティクス)

人の脳の使い方の違いを見える化

米国国防総省(ペンタゴン)も、Microsoft社も導入しているEGを導入(^)各職員さんの思考特性と行動特性の違いを理解しあい、コミュニケーションエラーの軽減と、多様性を活かした業務の効率化の始動！Innovationを共有！

※今回の取り組みでは次頁のマルコポーロも併用！

EMERGENETICS* PROFILE



EG(エマジエネティクス)

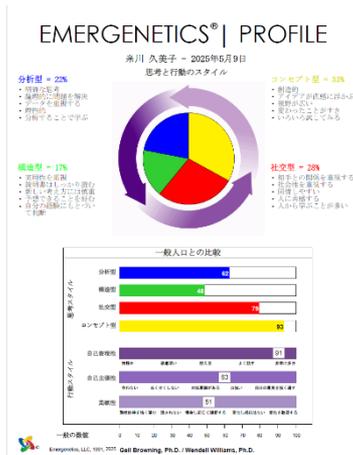
人の脳の使い方を色と数値で表現

人が日常的にどのように脳を使っているか、重視する思考と取りがちな行動を数値化し、色と数字を用いてプロフィールとして表現しています。仕事や日常生活の現場で簡単に利用することができるツール。

行動と思考の好みや傾向を数値化したプロフィールが作成されます。

社員同士での物事に対する考え方や、自己表現に対する考え方の違いなどを相互に理解しコミュニケーションを円滑にするためのツールです。

株式会社 幸では、入社後にEGを受けてもらっています。また、EGに関する研修を年2回に、新入職員を対象にしたEG研修を年1回に行っています。



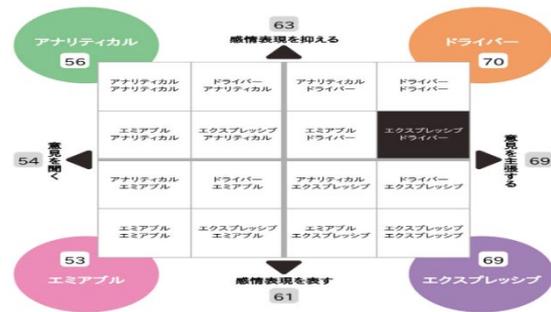
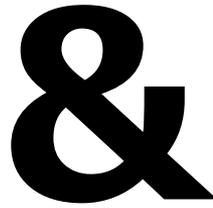
マルコポーロ

ヒューマンコア(性格特性・動機等)を見える化して、その人の輝き方を見つける!

株式会社レイル(日本経済新聞提携企業)の提供する、Human Resource Profilingをもとに開発されたHRツール。

思考特性と行動特性という脳の使い方を見える化するEGとの大きな違いの一つが、様々な価値観の見える化が出来る事です。

仕事において、「経済的安定を優先」するのか「自身の成長を優先」するのか、チーム内において、「みんなを引っ張っていきいたい」のか、「みんなを盛り上げていきいたい」のか、「チームの中で困っている人を助けたい」のか、「攻めていきいたい」のか「守っていきいたい」のか等様々な価値観が見える化できます。



エマジエネティクス®プロフィールは脳神経科学の研究を背景に開発された心理測定ツールで、統計データを元に算出されます。

⑥ 男性育休100%宣言(2019年～)



2018年から男性育休100%取得、男性育休の制度化(法律化)に参画し**日本を変えた?**
 ※厚生労働大臣に届きました!



男性育休100%!!

⑦ スマホでいつでも休み希望申請 (2020年～)

希望休の上限日数なし!!
 希望休取得率 約95%!!
 職員間でも希望休の確認が可能
 一目瞭然で勤務調整もラクラク♪
 業務のトリプルキャスト化による希望休率約95%以上!

希望休管理用LS

※希望休等申請フォームが一番下にあります※

職員名検索BOX

区分別申請人数一覧表(本日以降の分のみ)

希望休取得率	希望休申請数	希望休消化数	消化率
2025年01月01日～	1	1	100%
2025年01月02日～	1	1	100%
2025年01月03日～	1	1	100%
2025年01月04日～	1	1	100%
2025年01月05日～	1	1	100%
2025年01月06日～	1	1	100%
2025年01月07日～	1	1	100%
2025年01月08日～	1	1	100%
2025年01月09日～	1	1	100%
2025年01月10日～	1	1	100%
2025年01月11日～	1	1	100%
2025年01月12日～	1	1	100%
2025年01月13日～	1	1	100%
2025年01月14日～	1	1	100%
2025年01月15日～	1	1	100%
2025年01月16日～	1	1	100%
2025年01月17日～	1	1	100%
2025年01月18日～	1	1	100%
2025年01月19日～	1	1	100%
2025年01月20日～	1	1	100%
2025年01月21日～	1	1	100%
2025年01月22日～	1	1	100%
2025年01月23日～	1	1	100%
2025年01月24日～	1	1	100%
2025年01月25日～	1	1	100%
2025年01月26日～	1	1	100%
2025年01月27日～	1	1	100%
2025年01月28日～	1	1	100%
2025年01月29日～	1	1	100%
2025年01月30日～	1	1	100%
2025年01月31日～	1	1	100%
2025年02月01日～	1	1	100%
2025年02月02日～	1	1	100%
2025年02月03日～	1	1	100%
2025年02月04日～	1	1	100%
2025年02月05日～	1	1	100%
2025年02月06日～	1	1	100%
2025年02月07日～	1	1	100%
2025年02月08日～	1	1	100%
2025年02月09日～	1	1	100%
2025年02月10日～	1	1	100%
2025年02月11日～	1	1	100%
2025年02月12日～	1	1	100%
2025年02月13日～	1	1	100%
2025年02月14日～	1	1	100%
2025年02月15日～	1	1	100%
2025年02月16日～	1	1	100%
2025年02月17日～	1	1	100%
2025年02月18日～	1	1	100%
2025年02月19日～	1	1	100%
2025年02月20日～	1	1	100%
2025年02月21日～	1	1	100%
2025年02月22日～	1	1	100%
2025年02月23日～	1	1	100%
2025年02月24日～	1	1	100%
2025年02月25日～	1	1	100%
2025年02月26日～	1	1	100%
2025年02月27日～	1	1	100%
2025年02月28日～	1	1	100%
2025年02月29日～	1	1	100%
2025年03月01日～	1	1	100%
2025年03月02日～	1	1	100%
2025年03月03日～	1	1	100%
2025年03月04日～	1	1	100%
2025年03月05日～	1	1	100%
2025年03月06日～	1	1	100%
2025年03月07日～	1	1	100%
2025年03月08日～	1	1	100%
2025年03月09日～	1	1	100%
2025年03月10日～	1	1	100%
2025年03月11日～	1	1	100%
2025年03月12日～	1	1	100%
2025年03月13日～	1	1	100%
2025年03月14日～	1	1	100%
2025年03月15日～	1	1	100%
2025年03月16日～	1	1	100%
2025年03月17日～	1	1	100%
2025年03月18日～	1	1	100%
2025年03月19日～	1	1	100%
2025年03月20日～	1	1	100%
2025年03月21日～	1	1	100%
2025年03月22日～	1	1	100%
2025年03月23日～	1	1	100%
2025年03月24日～	1	1	100%
2025年03月25日～	1	1	100%
2025年03月26日～	1	1	100%
2025年03月27日～	1	1	100%
2025年03月28日～	1	1	100%
2025年03月29日～	1	1	100%
2025年03月30日～	1	1	100%
2025年03月31日～	1	1	100%

希望休等の依頼はこちらから → [希望休等申請フォーム](#)

⑧ 高知県ワークライフバランス認証



※全6部門を取得!
 高知県で2社目
 (2022年～)

⑨ 勤務間インターバル11時間 取得宣言(2022年～)



既存のシステムを仕様変更(作業時間30分)し、宣言当日に**完全自動**で、11時間インターバル違反を予防するシステムを導入!! (Excel VBA & ChatWork API) **日本初?**

勤務間インターバルの例

退社時間	翌日の出社時間	インターバル
20:00	7:00以降	11時間
20:15	7:15以降	
20:30	7:30以降	
20:45	7:45以降	
21:00	8:00以降	
21:15	8:15以降	
21:30	8:30以降	
21:45	8:45以降	
22:00	9:00以降	

⑩ 健康経営ブライト500(2022年～)

厚生労働省が認定する健康経営法人認定 中小企業部門において、全国20数万のトップ500であるブライト500を

4年連続取得!!

高知県では **株式会社 幸だけ!**



⑪ DX認定取得(2022年～)

業務効率化の取組みが評価され、経産省の四国の**医療介護福祉業界初!** **第一号**となるDX認定を取得
 Excelを基盤とした、

維持費0円での取組!!

2022年12月1日に、
DX認定
 高知で2社目!
 医療・介護・福祉業界では
 四国で1社目!!

⑫ 賃金改善(2022年～加速!)

効率化を積み重ねていき、2025年には、業界平均の約1.5倍である、介護福祉職の平均年収440万円を達成!

総理官邸の隣
 国会議事堂の向かい
 衆議院第一会館!
 で事例発表♪



アニー

マニュアル&チェックリスト、
「クラウド型業務管理ツール」
の運用(PC&タブレット&スマホ)



チャットワーク

高知県の5事業所と岡山県の1事業所、出張先、**どこにいても**利用者さんの情報やシフトの確認、職員の勤務状況などリアルタイムで情報共有ができます。



サンクスカード

社内のコミュニケーションの活性化に！普段言えない感謝の気持ちも伝えられます！カードが届くと嬉しい気持ちになります♪モチベーションもUP♪♪

⑬ えるぼし認定 ミツ星(2023年～)

高知県で3社目(同時受賞)！！



⑭ 女性の再就職応援宣言(2024年3月)

株式会社 幸は、結婚・育児・介護・パートナーの転勤等、何らかの理由で離職した女性の再就職・再チャレンジを応援します！

女性の再就職応援宣言

女性の再就職応援宣言



⑮ 技能実習生の受け入れ(2025年8月～)

インドネシアより2名の特定技能実習生を瀬戸事業所と春野事業所で受け入れています。

介護職員としてのケア、朝の準備から片付け、季節の飾りつけやレクリエーションの補助、施設内の掃除など多岐にわたり業務を行っています。日本語もみるみるうちに上達!!

字も上手に書けます!!

※技能実習生は、家族の生活を金銭的に支えることも目的の為、月45時間迄で積極的に残業をしてもらっています!



⑯ 役職がそのまま移行できる

産休・育休復帰後の方も、そうでない方も、正社員から非常勤パートになっても、非常勤パートから正社員になっても、雇用形態に関わらず、役職とキャリアをそのまま移行できる給与体系を確立!!(2018年～)

パート課長&パート部長が誕生!

⑰ 共に学び、共に成長する会社へ!

委員会

- ・SDGs委員会
- ・ノーリフティングケア推進委員会等

研修

- ・全社研修一年4回(集合研修)
- ・少人数での研修(オンライン)、**1年間で100回以上あり!**



週休3日制 (2025年～)

取組の背景

週休2日で働く方が一般的ですが、週休3日制があることで働き方の選択肢を広げることができるのではないかと考えました。
実際に働く職員からも週休3日制という、選択肢が増えることに対して前向きな意見が多かった。
「いずれその形で働きたい！」という応募者もあり、採用することを目的とし、週休3日制を開始した。

取組の過程

社内でプロジェクトチームを立ち上げ、代表取締役、人事担当者、総務担当者、管理職メンバーで話し合いを進めた。
2025年10月1日開始

課題点

週休2日と比べて、勤務日数が4/5
シフトが組みにくく現場職員の負担が増す可能性がある

解決策

現場の職員が週休3日制を選択する対象を新しく入職される方にすることで、現場の負担軽減、求職者にとっても魅力ある働き方をアピールできる。



賃金 (2025年～)

「人を増やす？給与を増やす？」

取組の背景

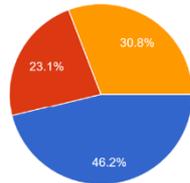
職員からは、人が少なくもっと職員を増やしてほしいという声と、給与を増やしてほしいという2つの声が出ていた。

取組の過程

アンケートを実施、最低賃金の増加分のベースアップをしてほしいの意見が人員増の意見よりほぼ2倍だった！



12月からの希望（以下から選択してください）
13件の回答



- 最低賃金の増額分ベースアップしてほしい、物価高もあり、お給料が上らないと困る。
- どちらでもよい。
- お給料の増額よりも、わずかも職員を増やす(または現状維持)の方が良い。

手当の新設

2025年の取組！

やりたくない・苦手な職員が多い
「事務業務」の手当を新設(7段階)
それならやりたいという職員さんを増やす♪



日中事務担当者手当	
支給条件：適切にケア・看護・リハ業務を行えるようになっていないことを前提として、各事業所の日中事務のシングルが、適切なスピードと精度で行えるものに支給する。	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥2,580	¥2,064
業務日誌(送迎)作成担当者手当	
支給条件：適切にケア・看護・リハ業務を行えるようになっていないことを前提として、各事業所の出勤メールの作成が、適切なスピードと精度で行えるものに支給する。	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥2,580	¥2,064
タスク管理責任者手当	
支給条件：各事業所のタスク管理ができる者を対象に支給する。期日までに必ずタスクを完了させる必要はないが、タスクを重要度別に把握し、適切に解消に向けて管理 および指示が出来る者に支給する。	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥5,160	¥4,128
法令管理責任者手当①	
支給条件：各事業所の法令の順守の管理の責任者として、しっかりとチェックを行うことが出来るものに支給する。 ※各事業所に1名以上配置する。	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥5,160	¥4,128
法令管理責任者手当②	
支給条件：行政への申請書類の作成や他拠点の管理もできる。(でかつ、後任者への引継ぎも出来る)共有フォルダに編集できるExcel等の原本を保管)	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥5,160	¥4,128
法令管理責任者手当③	
支給条件：3つ以上の異なる法形態(児童、障がい者、高齢者)の管理や申請等を包括的に出来る者	
月額 ※週5日勤務常勤者の場合	月額 ※週4日常勤者の場合
※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。	※全額、(特定)給過次書(またはVA)加算等により支給する。
¥5,160	¥4,128

最大で26300円の給与UP↑

経営指標



働き方の成果指標



週休3日制の成果

同じく制度を策定し、就業規則を書き換え&届け出を行う
⇒求人も2025年11月より開始したが、現時点では対象者なし

子連れ出勤をした日数

2025年の1年間で約300名(12月は見込値)のお子さんとお出勤(^-^)
1日のお給料を18000円(年収440万円の平均値)で換算すると、なんとっ！年間で**540万円！！**

この制度を活用することによって、子育て中の職員の収入を

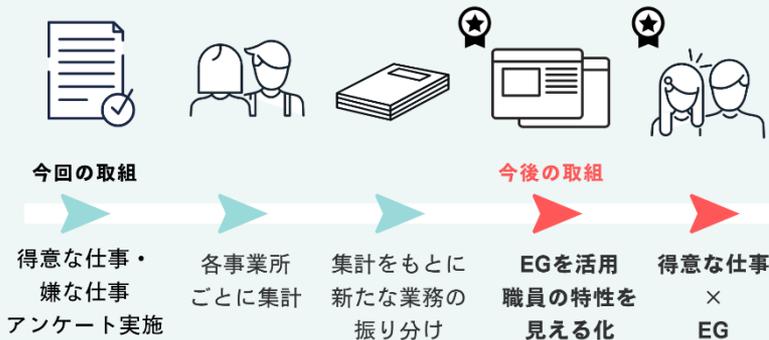
1年間で540万円も改善できていることになりました！！

✨「好き」を力に！プロジェクト成果(職員の声)✨

- ・嫌な仕事を伝えられて、思った以上に気持ちが楽になりました。
- ・好きではない事務も手当が増えて正直、モチベーションがあがりました。嫌な業務も気を新たに頑張ります！**(手当新設)**
- ・苦手な業務でもやらないといけないのは変わらないが、苦手な業務を周囲に伝えられたことで、「教えて」が言いやすくなったと思います。
- ・得意な業務に手を上げてくれた方に割り振りやお手伝いを頼みやすくなりました。

やる気&モチベーションUP ↗ ↗ ↗

「好き」を力に！プロジェクト



DX

生成AI(ChatGPT等)
NotebookLM
RAG(Retrieval-Augmented Generation)

人の経験値をAIで解き放つ！！

ExcelVBAやGAS、そして今回発表できなかった生成AIやNotebookLMの活用といった今までのDX含めた取り組みをさらに進化させながら、今回実施した

「好き」を力に！プロジェクト

の見直しを年に1回定期的に行い、

コミュニケーション

×

DX(Digital Transformation)

で、時間・生活・気持ち、すべてにおいて働き方改革を進めるとともに、積極的に事業拡大に取り組み、幸の働き方を広めていきたいです！

5年後には、今よりもっと進化した働き方が出来るようになるとともに、介護・福祉で平均年収500万円も実現します！！



－社長の想い－

開業したばかりの頃、よりよりサービスの提供を行いたいと、効率を無視し、取り組みを続けた結果、社員さんの残業時間が80時間を超えることも多々あり、有給取得率100%以外の働き方にかかる職場環境を変えられずにいました。

2017年に第三子が誕生し、やっぱり子どもとの時間を大切にしたいという想いが強くなり、もう一度働き方改革に踏み出してみよう、効率化に取り組み、昔の僕たちならできなかったことが、今ならできると職場環境の見直しを始めました。



2019年 男性育休100%宣言

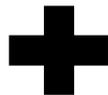


加藤 勝信 厚生労働大臣
に株式会社 幸の宣言が届き、男性育休法案可決という、法律改正に参画することができました！



サポート体制の為の 具体的なルール作りの話合い

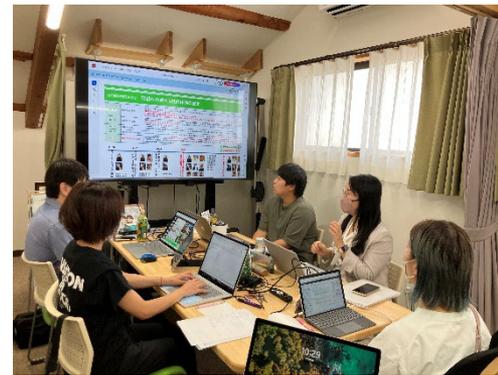
これから男性育休を取得し
ようとする男性職員



メンバーとして、働き方改革コンサル
タントの山脇氏、社長、人事担当者、
各事業所から1名を選んだ



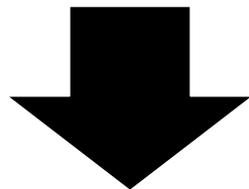
社内で具体的なルール作りを行った。
具体的な課題を聞き取り、それに対しての
ルールや課題解決の為に話合いを行いま
した。制度の理解も必要だと思い、担当社
労士にも助言をもらいました。



困りごとは統括本部長の宮田に
相談しています ♡

現状(課題)

- ①1人が休むことによる、みんなの不安
- ②これまでに男性が育休を取得するという意識が会社全体にない



未来(解決する！)

今一緒に働いている職員は
もちろん未来の職員の為にも、、、



こうち男性育休推進企業

育休の取得を当たり前にしていくべき！！

男性育休、取れる会社じゃなく “取らない理由がない会社”へ

男性育休取得を躊躇する要因

- ①世帯の**収入が減少**する
- ②育休前に普段の業務とは別で**引き継ぎ**が必要になる
- ③属人化している業務について行先不明
- ④会社として男性育休100%の宣言をしているものの、育休を取ることで既存社員への業務の負担や勤務時間が増える可能性がある
- ⑤男性育休の制度についての知識不足
- ⑥育休復帰後の**キャリアが心配**
- ⑦復職後、現場のことが分からなくなり、引き継いでもらわないといけなくなる。業務とは別の仕事量が増える

男性育休取得推進を妨げる要因

- ①育休に入ってしまうと**現場や業務が回らなくなる**
- ②育休に入る職員がたくさんの業務をもっており、普段の業務とは別に**引き継ぎ**が必要になる(業務量増加)
- ③業務を引き継ぎして育休に入ったあと、わからないことを聞けなくなると現場が困る



今ある幸の制度を活用しよう！



ダブルキャスト・トリプルキャスト
勤務形態を変えても役職を引き継げる
DX⇒チャットワークでリアルタイムで情報共有



介護・病気・退職など、どんな場合でも活用できます！

色々な業務を覚えていくとキャリアアップにもつながる

引き継ぎが軽量化

育休中も会社携帯を持つ選択が出来る

長期の休み中でもリアルタイムで情報共有ができる

どんな働き方でもキャリアアップが目指せる

制度を活用し 男性育休100% を継続し続ける！！

New

幸独自の育休勤務計算テンプレートで収入の試算ができる

育休勤務計算テンプレート	
	更新日:2025年2月17日
育休開始前の平均賃金(月額、総支給)	平均時給
¥300,000	¥1,744
収入上限月額(80%)	
¥240,000	<small>※2025年4月1日より原則に夫婦ともに育休取得する場合は、最初の1か月はこの金額(80%)が支給</small>
育休開始から2~6か月	育休開始から7か月目以降
給付月額(67%)	給付月額(50%)
¥201,000	¥150,000
給付額が減額されない上限月額	給付額が減額されない上限月額
¥39,000	¥90,000
給付額が減額されない上限勤務時間	給付額が減額されない上限勤務時間
22時間	51時間

会社携帯を持つ選択で
情報共有ができるよ！
育休中ので情報には困
りません！

育休中の収入
の不安と疑問
が軽減！

浦島太郎には
ならないよ！



社長が作ったよ！Excelで作成時間5分！！
しかもタダ！

Before

男性育休100%宣言前(取組前)

事例①:幸で初めての男性育休取得時は男性育休についての仕組みが全く整っておらず、育休に入る日が分かったのが前日ということもあり、まったく引き継ぐ間もなく育休となってしまう、期間も12か月の取得であったため、十分に引継ぎ等の準備をしておかなければいけない状況であったが、日々の業務のほかにも残っている業務も多くあり、現場に残る職員も業務のやり方どころか、どんな業務が終わっていないかも分からなくて、とても困った…

その他

- ・漠然とした不安があり、先が見えない。
- ・業務についての確認したいのに…
- ・育休中に一切の情報を遮断されると、休み明けの仕事が心配
- ・引継ぎはしてもイレギュラーやトラブル対応が心配
- ・世帯収入の減少により育休を途中で切り上げるしかなかった。

change

After

男性育休100%宣言後(取組後)

育休中の携帯を持つ選択をした職員の声

ある程度チャットワーク等の社内共有ツールにて情報を把握することができた。

引継ぎを行った業務の進捗も確認できた。

情報共有できたことで、復帰後の仕事の割振り等も事前に確認することができ、スムーズに仕事復帰することができた。

男性育休を取得した職員の声

産後のサポートをする時間がしっかりととることができた。

自分が家事育児に入ることにより、奥さんの睡眠時間が確保できた。

赤ちゃんとの愛着形成がスムーズに行えた気がする

育休取得者を支える職員の声

実際に携帯を持っていることで、重要な事項等の確認でき、業務をスムーズにすすめることができた。

引き継ぎを行った業務をするなかで、不十分なことについては確認できた。



これからも男性育休100%維持するとともに発信し

高知家の男性育休が当たり前にかつ長期間取り組んでいきます!!

取組に対する従業員の感想・評価

- ・自分の変化はないものの、他人が苦手とと思っている業務を意識できるようになった。
- ・いつも現場の役に立てればと思っていました。少しでも先輩職員のフォローができればと思うので少しずつでも事務系も覚えていきたいと思っています。
- ・赤裸々に書いたことで、周りの方にお伝えできた。苦手なことは少しずつ行える機会をあたえていただけて、とてもありがたいです。
- ・相互理解が深まりました。
- ・男性育休の制度ができたことで、取得の際のハードルが下がったように思いました。

取組に対する経営者の感想・評価

ずっと働き方改革に取り組んでいましたが、残業削減や時間に制限のある職員さんの働き方の多様性の実現等は進んでも、職員さんのコミュニケーション以外の部分での精神的な働き方の改善は正直進んでいませんでした。

残業削減にしても、待遇改善にしても、限られた時間で結果を出すことを求められるために苦手な仕事でも結果を求められたりと、精神的な負担感がどんどん高まっていき、ノルマが増えたと感じている職員さんも多いのではないかと感じていました。

そんななか、今回の取り組みを進める中でトラスティ 山脇様やワーキングエージェント 藤原様にご助言をいただき、精神的な働き方の改革(改善)に踏み出せたことは、株式会社幸にとって、大きな転機になったと確信しています。

これからは、ダブルキャストやトリプルキャストを維持し、人に依存しない体制を維持したままで、各職員さんが得意な仕事ややりたい仕事をメインに行い、苦手な業務に取り組んでいる職員さんには、周りの職員さんがフォローをしてくれる会社として、精神面でも働きやすい会社の完全実現を目指し取り組んで参ります。



中平 武志

伴走支援に対する感想・評価



伴走支援の話し合いをしていく中で、山脇さんの視点での話も含めどうしたら会社全体で「仕事がしやすく」なるのか、しっかりと考えることが出来ました。

昨年、他の伴走支援に初めて参加させて頂き、今年は当伴走支援に参加させてもらえてよかったと感じています。昨年は気づけなかった、会社だけでWLBに取り組むのではなく、働く側も意識や、やり方を考え、一緒に変えていくものだと思います。好きを力に！もまだこれから結果や成果を出していけたらと思っています。今回のパワポ作成も、今までだと総務だけで作成、となっていた所、好きを力に！で担当が変わりました。その中にも課題があることが分かったので、これからも変わり続けていけるように業務していきます！！



宮田 詩乃



高知県登録 働き方改革 コンサルタント 山脇 文子氏

本取組では、単なる制度導入ではなく現場の声を起点に伴走し、経営層の言葉を職員の皆様に伝わりやすいよう整理することに気を配りました。幸様はアンケートで見た「仕事の偏り」「能力不足を感じる」などのお声と向き合い、改善のため既存の「EG(エマジエネティックス)」を役割整理へ結びつけられました。結果、男性育休取得やフォロー体制にも効果が高く「個の強みを活かし、好きを力にする組織」へと、より進化されています。本取組は、職員の皆様、利用者様の幸せ、そして永続的な地域貢献の基盤になると信じています。

この取組の一つ一つは、幸にとって小さな1歩かもしれませんが、その1歩を今回踏み出したことで職員のモチベーション向上や心理的な変化を感じ取る事が出来ました。また、仕事の面でも前向きに業務に取り組めるようになったと思います。伴走支援により私たちとは違った目線からの助言で会社の進む道が見えました。笑顔で仕事ができるよう、職員みんなで前に進んでいきたいと思っています。



本田 真由

漠然と働き方改革ってこういうものだろうと思っていたのが今回実際に取り組み、未来のために今必要だと認識できました。現場業務と並行して取り組むためには、周りの職員の協力が必要ですが、現場職員と関わる職員との間に温度差を感じる場面が何度もありました。会社として今抱える課題についてこれから向かう先を明確に提示することで、職員全員で同じ方向を見据えることができると感じました。



糸川 久美子



↑ ホームページ

↑ YouTube

↑ X(旧Twitter)

↑ フェイスブック



幸の他の活動はホームページ他をご覧ください(*^_^*)

おわり

ご清聴ありがとうございました♡