

第33回 やめられる仕事（業務）はやめる

以前も似たようなことを書きましたが、大事なことなので少しニュアンスを変えてまた書きます。

「働き方改革」が話題になり色々な人がそれぞれの立場で色々な方法論を述べておられますが、個々の事業所また一人ひとりが確実に「働き方改革」を実現できる最も確実に合理的な手段は、「やめられる仕事（業務）をやめること」に尽きます。

就労支援事業所の職員さんも多くの仕事に忙殺され、“工賃向上”など考える余裕もないのが実態だと思います。そこで、やめられる仕事をやめれば、それだけ、利用者さんの自立のための仕事に時間を充てることができます。具体的には、

- ・メルマガをチェックするのはやめる
- ・正月の挨拶まわりはやめる
- ・朝のお茶くみをやめる
- ・成果の見込めない営業活動は早めに見切る
- ・利益の上がない商品やサービスは早めに打ち切る
- ・夜×時以降の顧客対応はやめる
- ・包装は必要なもの以外やめる
- ・〇〇会議をやめる
- ・〇〇報告書は不要にする

といったことです。

もっとも、どんなことでも理由があって始めたのでしょから、やめようとすれば当然、不安がつきまといます。「何でやめたんだ、とクレームが出るんじゃないか・・・(・_・;)。利用者から、保護者から、評議員から、お客さんから・・・」と議論になるかもしれせん。

そのときは、続けることと、やめることの、メリットとデメリットを挙げて、冷静に比較しましょう。続けることのデメリットとは、例えばその業務に従事する職員さんの人件費等（残業していれば割増賃金、それを支給していなければ労基法違反で罰則を受けるリスク）、同じ時間でできるもっと価値のある仕事ができないこと、です。やめることのデメリットが、続けることのデメリットを上回るのでなければ、やめるべきです。

近代的な経営をしている企業は、このように冷徹に考えて、例えば採算の合わない事業を整理し、浮いた経営資源を、もっと収益性のある事業に振り向ける、といったことを当然のように繰り返しています。社員一人ひとりの業務も同様です。

企業と違って利益追求を目的としない事業所であっても、本当に利用者のためになる事業を行っていくためには、全体としても、一人ひとりでも、このような冷徹で合理的な意思決定が必要になります。