

働き方改革の
ための
ガイドブック

働き方を変えれば生き方が変わる
Guide book for work style reform



福岡県

働き方改革の
ための
ガイドブック

働き方を変えれば生き方が変わる
Guide book for work style reform

2018年度版

contents

- 03 はじめに
- 04 企業内で始めやすい、働き方改革の進め方
- 10 福岡県で働き方改革に取り組む企業紹介
- 21 働き方改革を実現するための助成金一覧
- 22 先進事例から学ぶ！働き方&休み方アイデア
- 26 福岡県・国の窓口、福岡県の施策・事業（平成30年度）

はじめに

少子高齢化の進展に伴い、労働力人口が減少していく中、人材を確保し、持続的な経済活動を行っていくためには、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するとともに、働くすべての人がその意欲と能力を發揮し、一人ひとりが効率的な働き方を高め、労働生産性を向上することが重要です。

そのためには、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスのとれた魅力ある職場の構築や、雇用形態による不合理な待遇差をなくすなど「働き方改革」を進める必要があります。

「働き方改革」とは、従来の企業風土、慣習に捉われず、働く方々のライフスタイルを尊重しつつ、働き方を抜本的に見直すことです。表面的、単発的な取組みを行うだけでは、働き方を変える根本的な解決にはつながりません。業務の進め方

から休み方まで省みながら、業務プロセスの検証、人材への投資といった面からも実施していくことが不可欠です。何より、働き方改革を推進するためには、企業トップの強い覚悟が必要です。

今回は、昨年の「働き方改革のためのガイドブック」の「企業の取組事例紹介」、「助成金」、「窓口」、「施策・事業」の情報を更新して発行します。働き方改革に取り組むことは、企業が成長していくための「経営戦略」であり、「人手不足対策」にもつながります。本冊子を企業内での取組みの参考にいただければ幸いです。

最後に、本冊子の作成に当たり、御協力いただきました関係者の皆様に、厚くお礼申し上げます。

平成31年2月
福岡県福祉労働部労働局労働政策課



企業内で始めやすい、

働き方 改革の 進め方

若者・女性・高齢者など、誰もが意欲と能力を発揮し、活躍できる、魅力ある職場環境を作るための「働き方改革」。その進め方のステップを紹介します。



生産性と 効率アップ

頑張りが評価や時短、
昇給につながるから
仕事も意欲的に取り組める!

優秀な人材の 確保

仕事もプライベートも、
自分が成長してステップアップ
できる会社で働きたいな

GO!



働き方改革をすると こんなメリットがあります

新たな発想・ 創造性が生まれる

ライフが充実すれば、
そこからビジネスのアイデアが
生まれることも!



従業員の意欲向上と 職場への定着

子育てや介護をしながらでも
働ける制度や環境があるから、
この会社で働き続けたい



自社の現状と課題を把握する

企業風土チェック

経営者・従業員双方が仕事や各部署について、現在どのように考えているかを改めて認識しましょう。

経営者の方

- 学歴・年齢・性別に関係なく、個人の能力を評価している
- ワーク・ライフ・バランスへの取組みが社内方針として決まっている
- 従業員の意見を聞いて業務や制度に反映させる仕組みがある
- 従業員の能力向上に向けた研修や人材育成が図られている
- 生産性向上に向けた取組みを社内で行っている

従業員の方

- 職場では従業員がお互いの仕事内容をよく理解している
- 従業員同士に助け合おうとする雰囲気がある
- ライフステージに合わせた働き方が可能である
- 職場には業務を見直す雰囲気、あるいは仕組みがある
- 所定の労働時間で成果を出せるよう意識して仕事の段取りをしている

該当項目 1~2個

働き方改革を進める企業風土や意識がやや弱いようです。

従業員との話し合いやニーズの把握など、風通しのよい組織づくりから始めましょう。

該当項目 3個以上

働き方改革を進める企業風土は十分できているようです。

これまでの取組みを振り返り、さらに効果的な取組みを検討・実施していきましょう。

課題発見チェック

自社の課題を改めて認識しましょう。

- | | |
|---|--------|
| ① 長時間労働の抑制に向けた対応がされている
<small>一人あたり月平均所定外実労働時間数
福岡県平均/中小企業14.8時間、大企業20.7時間 (H29年)</small> | はい・いいえ |
| ② 計画的休暇促進がされている
<small>一人あたり年次有給休暇取得日数
福岡県平均/中小企業8.4日 大企業13.1日 (H29年)
注) 全取得日数/全付与日数 (繰越日数を含まない)</small> | はい・いいえ |
| ③ 育児・介護休業等制度があり、男女とも利用されている
<small>育児休業取得率 福岡県平均/男性3.7%・女性94.6% (H28年)</small> | はい・いいえ |
| ④ 係長以上の管理職に女性が登用されている
<small>女性管理職の割合 福岡県平均/17.3% (H28年)</small> | はい・いいえ |
| ⑤ 病気休暇制度の規定があり、利用されている
<small>全国平均19.1% (H28年)</small> | はい・いいえ |
| ⑥ ハラスメント防止
(セクハラ・パワハラ・マタハラ・LGBT等)
対策に取り組んでいる | はい・いいえ |
| ⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる
<small>福岡県平均/67.8% (H28年)</small> | はい・いいえ |
| ⑧ 短時間勤務やフレックスタイム制度などの
規程や仕組みがあり、利用されている | はい・いいえ |
| ⑨ テレワーク(在宅勤務)が導入されている
<small>全国平均13.3% (H28年)</small> | はい・いいえ |
| ⑩ 所定労働時間内に仕事を終えることに対し、
評価する仕組みがある | はい・いいえ |

STEP 2

課題をもとに、目標と計画を立てる

現状と課題をもとに、具体的な目標と計画を立てていきます。取組みの優先順位は、利益と費用の視点から整理してもよいでしょう。

例1 我が社で働き続けたい、成長したい、と思ってもらえているか

目標

若手の採用力アップ、従業員の定着向上

対応策

- ◎従業員の生活ニーズに応える社内制度を作り、PRする
- ◎社内でのキャリアアッププランの提示、実践
- ◎チームで分担し、成果を高める企業風土づくり
- ◎定期的なミーティングや親睦イベントを開催し、管理職と従業員が日常的に話しやすい雰囲気づくり

例2 「ムダ・ムラ・ムリ」なくキビキビと利益を上げているか

目標

限られた人員で最大の効果を出す

対応策

- ◎会議のムダ、書類のムダなど業務のムダをなくす
- ◎チームで仕事をし、従業員間での仕事のムラをなくす
- ◎自社の能力に合った事業計画でムリをなくす
- ◎社員の能力アップ・チーム力アップ
- ◎部署内の全体業務を見える化し、各従業員がどんな業務も行えるようにマニュアル化

例3 限られた時間で生産性の高い仕事ができているか

目標

残業を減らし、ワーク・ライフ・バランスを取りながら収益を上げる

対応策

- ◎長時間労働を美化しない
- ◎つきあい残業、だらだら残業をなくす
- ◎時間内に成果を上げることが評価する制度を作る
- ◎社員が頑張った生産性向上を社員に還元するような労務管理を行う
- ◎経費の見直しなどのコスト削減

STEP 3

具体的に実行する

課題と目標、やることを決めたら具体的な策を決めて実行しましょう。

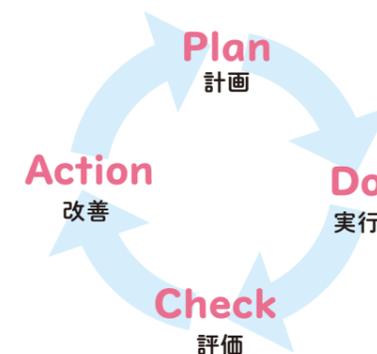
具体例

- 正社員もパートも仕事の内容で評価する仕組みづくり
- パートもふくめた人材育成研修を実施
- 社外の研修を受けた場合の補助制度を実施
- 月ごとに担当業務を細かく書き出し、見える化
締切日、繁忙期、休暇を共有
- スケジュール、メール、文書データの共有を行う
ソフトウェアを利用し、社員同士が業務を把握
- 一人に業務が集中しないよう、社員同士でフォロー
- 担当業務を定期的にローテーションし、部署内で共有
- 会議を減らし、必要な会議は時間を短縮

STEP 4

進捗管理・点検・評価を行い、PDCAサイクルを回す

取組みの成果が見えると、社員のモチベーションも上がり、働き方改革に消極的だった従業員への波及効果も期待できます。従業員へのアンケート調査など取組み前後で比較し、社内に周知することも必要です。また、経営者のリーダーシップがあれば、目標達成も加速します。何が足りないのか、検討しながら進めることが重要です。



働き方改革に 取り組む 企業紹介

福岡県で雇用管理の改善や多様なニーズに対応する柔軟な働き方など、働き方改革に取り組んでいる企業を紹介します。

株式会社岩田屋三越 — 小売業	P11	第一交通産業グループ — 運輸業	P16
エフコープ生活協同組合 — 小売業	P12	社会福祉法人南風会ヘルシーハイム — 老人福祉・介護事業	P17
有限会社共栄資源管理センター小郡 — 廃棄物処理業	P13	学校法人ひかり学園 曾根ひかり幼稚園 — 保育業	P18
グリーンライフ産業株式会社 — 建設業	P14	社会福祉法人ひまわり会 — 老人福祉・介護事業	P19
株式会社セイブ — 配達飲食サービス業	P15	二瀬窯業株式会社 — 製造業	P20

全社員が納得
できる仕組みで、
社員の能力を
伸ばす



トップの本気で社員の意識改革を

福岡市の百貨店『株式会社岩田屋三越』。女性が働きやすい環境整備は長年行ってきたが、現在はビジネスのやり方や働き方を見直し、全社員が一緒に実感できる仕組みづくりも進めている。例えば、2018年からスタートさせた1日の拘束時間30分短縮は、所定労働時間と休憩時間を各15分短縮して可能にした仕組みとして全社員を対象にしており、社員のモチベーション向上にも繋がっている。制度と共に重要なのは社員の意識改革だ。トップが本気で取り組むことで確実に変化を遂げている。

時短勤務のバイヤーも誕生

時短勤務制度は以前からあったが、バイヤーや外商など専門性が高く業務の多い部署での利用者はいなかった。制約のある社員は別部署に異動するか、アシスタント職に就くなど、一旦キャリアを中断するポジションに就くケースがほとんどだったが、業務フローの抜本的な見直し等により、時短勤務バイヤーが誕生した。資料作成や分析など計画に費やしていた時間を減らす、会議資料はA4サイズ1枚に収める、など業務の無駄の削減と効率化を全社的に進めていることが助けになっている。



バイヤー対象細谷塾の様子。営業部長と商品担当長を対象とした細谷塾とともに、細谷社長自らが直接指導する勉強会を定期的に開催。

【企業データ】

◎業種/小売業
◎創業/1935年
◎従業員数/1,409名(うちパート156名)

改革1

シフトの固定化で 時間外労働が大幅に減少

勤務時間には様々なシフトがあり、通常の営業時間には早出と遅出の2交代で対応しているが、早出社員が閉店後も残業したり、遅出の社員が開店前に出社する等、シフトに関係なく勤務時間が営業時間とほぼ同じの社員も多く、長時間勤務になりやすい環境が長年の問題だった。そこで部門ごとに早出もしくは遅出のシフトを固定化し、時間内で業務を行うことを徹底した。結果、早出の社員は定時に帰りやすくなり、遅出の人も早くから出勤する頻度が減り、時間外労働が大幅に減少した。

改革2

インターバル休憩時間ルール

催事や売場レイアウト変更などで遅くまで残業をした場合、翌日の始業まで必ず一定時間空ける「インターバル休憩時間ルール」を2010年10月に導入。また閉店後に残業して完成させていた売場の切り替えを営業時間内に行うことで残業を削減して、業務の取組み方も変化させた。2017年4月からこれまで10時間だったインターバルを11時間に拡大し、短時間で生産性を高める方法を考えるきっかけにした。



取締役 執行役員
総合企画部長 和田 金也さん(左)

働きやすさだけでなく、仕事の内容・取組み方も以前とは変化しました。社員の意識も変わってきました。社員のキャリア・能力を活かすことが、企業力を高めるために大切だと思います。

バイヤー 神崎 悠さん(右)

育児休暇から復帰した際、業務フローが見直され、何よりチーム内のメンバーの協力体制を感じたので、バイヤーに戻る決心をしました。子育て、家庭、仕事に忙しい毎日ですが、充実しています。



雇用制度の刷新に挑み、働き続けられる職場を創る



「こうきたい社会」のモデルを目指す

福岡県全域で組合員への宅配事業を主に行う『エフコープ生活協同組合』。より良くらし、より良い社会を実現するという生協の理念に基づき、自社生協だけの処遇改善ではなく、これからの日本における働き方・雇用制度のモデルのひとつとして実践したいと考え、2001年から制度改革に着手。雇用形態ごとの評価制度、賃金制度、福利厚生制度を統一するために労使が話し合いを重ね、従来の仕組みの課題や疑問点の一つひとつ解決しながら時間をかけて改革を進めていった。

メリットも生まれ、活性化

2008年から雇用形態を統合し、実力主義による評価制度を取り入れたことにより、中途採用者の採用数や定着率が向上。2017年からは、70歳までの雇用制度をスタートした。職員の状況に応じて人事異動を行い、それまでの業務の知識や経験を持つ60歳以上の職員が新たな職場で働くことで、新しい視点やアイデアがもたらされ、職場内が活性化するメリットもあった。これらの改革により、職場運営の安定や宅配利用者の満足度アップという効果があり、結果として経営利益の向上へと繋がった。

組織風土・業務効率・職場環境の改善を目的とした「カイゼン活動」を推進。職員自ら「カイゼン提案カード」を提出する。

【企業データ】

- ◎業種/小売業
- ◎創業/1983年
- ◎従業員数/2,874名
(うちアルバイト595名、登録スタッフ118名)

改革1 「同一労働同一賃金」の人事制度に改定

仕事の大きさ、能力が同じならば職員・パートなどの雇用形態に関わらず「同一労働同一賃金」となる評価制度・賃金制度・福利厚生制度に改定。労使で話し合いを重ね、合意の上で進めた。

改革2 雇用形態を統合し、公平な評価制度を導入

賃金形態が異なる正規職員と宅配専門スタッフを統合し「フルタイムスタッフ」として制度を一本化。実力主義による評価制度で、公平な昇進・昇格・昇給が実施され、職員のモチベーションアップと定着につながった。

改革3 定年を70歳に延長

職員の就労ニーズへの対応、急速に進行する人手不足の解消を目的に定年を延長。70歳まで働き続けられ、雇用し続けられることを重視し、健康面や介護等の諸事情に対応できる短時間勤務を選べるなど、働き続けられる環境を整えた。



常勤理事 島崎 安史さん(左)

大規模な雇用制度改革だったため、説明会を開催し、職員やパートの不安や疑問に時間をかけて一つひとつ丁寧に向き合いました。これからは職員と職場が共に歩んでいける組織でありたいです。

若松支所 竹林 一廣さん(右)

本部的商品企画・開発の仕事から、60歳以降の現在は夕食宅配業務に変わりました。仕事が全く違って初めは戸惑いましたが、今はやりがいを感じています。働き続けられる安心感も大きいです。



人は最大の資産 長期的な育成で人が磨かれ、企業価値も向上



方向性を目に見える形で共有化

小郡市全域の家庭ごみ・資源ごみの収集運搬を中核事業として行う、『有限会社共栄資源管理センター小郡』。企業の将来と社会環境の変化に対応するため、男女共に活躍できる風土を作る必要があった。2002年から全社員参加型の経営計画書を作成し、携帯しやすいハンドブックにして社員全員に配布。透明性のある経営を目標にしており、部門目標や各月の業務計画表には研修や会議、誰が参加するかも細かく組み込まれた、社員共通の仕事手帳となっている。

社員と一緒に成長し、歩む

社員のモチベーションの向上が顧客に還元され、満足度にも繋がった。経済産業省「おもてなし経営企業選」、厚労省「キャリア支援企業表彰2014」等で表彰を受けたことも後押しに。また、厚労省「働き方・休み方改革推進事業」のモデル企業に選出され、客観的な分析を受けたことでさらに改善が進んだ。人材が育つことで新規事業の展開も可能になった。売上げや社員数も年々増加。取組みの成果が着実に企業の力になっている。

改革1 社員の「多能工化」でスキルアップ

入社3年で全3部署全ての仕事を体験させる。また定期的に部署替えを行い、多能工化を図っている。業務や期間を詳細に設定しているため、社員も行動しやすい。個人に仕事をつけるのではなく、仕事に人をあてる計画的な人材配置を行っている。

改革2 人事評価を見える化し、キャリア形成

人事評価の評価項目や必要なスキルを「見える化」することで、社員が目指す姿を理解して行動できるようにした。上司や社員の間で評価のずれが生じにくいため、納得度が高く透明性ある人事評価を行っている。

改革3 人材育成が新規事業の拡大へ繋がった

キャリアアップに必要な技能を段階的に示し、キャリア支援のための社内外での研修の受講や必要な資格取得を会社側で計画。結果、目標を持ち自発的に資格取得する人材が育ち、ホームメイクなど新規事業の展開の後押しになっている。



代表取締役社長 野崎 千尋さん(左)

会社の目標に対して、そこに到る道を何本も作ることで、社員の選択肢を広げて到達できるようにしています。男女で仕事の差を作らず、ゼネラリストになることがキャリアを作ると考えています。

開発・営業 道久 嘉朗さん(右)

全ての部署を経験し、仕事の全工程を理解しているため、自分の仕事の位置づけを念頭に行動するようになりました。キャリア支援や研修が多く、スキルが高まることで任せられる仕事が増えるのは喜びです。

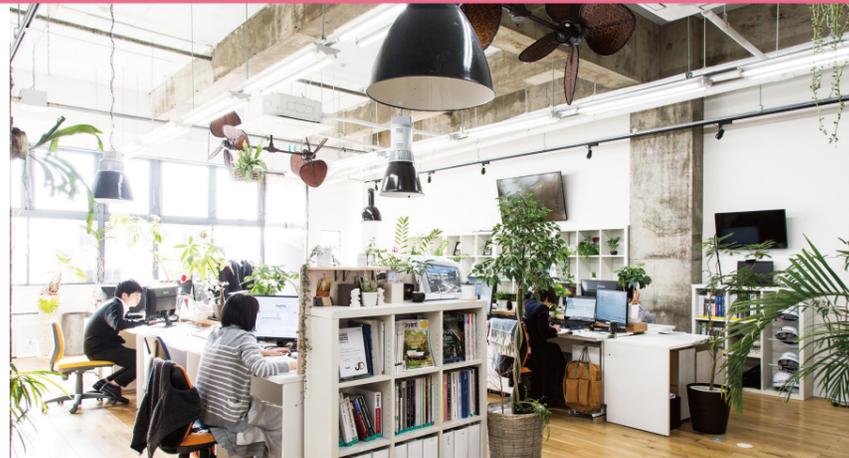


ジョブローテーションにより、部署を超えた柔軟な対応も可能に。

【企業データ】

- ◎業種/廃棄物処理業
- ◎創業/1990年
- ◎従業員数/37名(うちパート1名)

長く働け 公正に評価する 職場作りを



ビジネスモデルの転換を機に改革

ハウスメーカーからの受注で外構造園の設計・施工を中心にしていた『グリーンライフ産業株式会社』。造園業は男性が多い職場だったが、受注数が伸び悩んできた2000年、ビジネスモデルの転換を図り、エンドユーザー向けにショップ展開をスタート。プランナー募集をきっかけに女性の社員が増えたことにより、社内制度も転換。社員のモチベーションや顧客サービスの向上、事業拡大に繋がっている。

「変化し続ける」ことが会社の成長

会社の新陳代謝や成長に繋がるとして、重要視しているのは「変化し続ける」こと。育休等から復職する社員のキャリアが継続できるような会社の仕組みづくりを行う中で、社内の基幹システムを一新し、情報共有や業務の効率化を図った。また、実力で評価される、公正で透明性のある人事評価制度を確立。これにより、スキルや経験を積んだ女性社員の離職防止が図られ、採用面でも、性別や属性を問わずやる気のある若い人材が集まるようになった。新卒応募者も増加し、人材獲得に繋がっている。

改革1

職場環境の整備で、 子育て中も働きやすく

女性社員が産休・育休後も仕事を続けやすいように、1時間前倒しで出勤し、早く帰れる「コアタイム」制も社員の声から生まれた。保育園のお迎え後、仕事の都合で会社に戻った場合には、社員の子どもの相手を男性社員が行うことも日常の風景だ。お互いが助け合う社内風土が醸成されている。

改革2

納得感のある 公平な人事評価制度に

年功序列や性別、経験を不問にし、自己採点と面談、売り上げを総合的に判断し、実力に応じて公平に評価される人事評価制度を整備。時短社員についても時給分の目標値と給与を定めるなど、社員にも納得感のあるものを心がけている。新しく制度を作る際には社内の面談やコミュニケーションを密に取り、猶予期間を設けながら進めている。



取締役営業本部長
山田 美保子さん(左)

企業として社員へ成果を求めるからには、結果を出せるような制度や環境、キャリアを支える仕組みの整備が必須だと考え、実践を続けています。

サポート室主任 小道 佐栄さん(右)

プランナーとして入社し、産休・育休を経て現在は社内の新規ポジションに就いています。社外でも業務を把握できるシステムがあったり、子どもの成長や家庭の状況に応じて働き方を調整でき助かっています。

従業員の男性と女性の割合は半々。性別や年齢、経験を問わず活躍できる企業風土がある。

【企業データ】

- ◎業種/建設業
- ◎創業/1976年
- ◎従業員数/86名(うちパート11名)

継続可能な 働き方を、 会社・社員・ 取引先と共に作る



仕事を整理して労働時間を軽減

久留米市で事業所や施設向けの給食、弁当・夕食宅配を手掛ける『株式会社セイブ』。15年前は定時退社の概念もなく、残業は当たり前、正社員しかできない仕事も多く休みも取れない状況だった。そこで社員の仕事の棚卸しを行い、属人化していた業務を他の従業員と共有していった。また、葬儀弁当や仕出し弁当など突発的で受注量が変動する事業を思い切って廃止し、毎日一定量を生産する事業に絞り、全体の負担を減らした。

勤務時間が見える仕組みで、 残業を減らす

社員が残業した場合、社長まで報告。月20時間を越えた場合は、社員が改善策を記入した報告書を提出して部門長と社長からコメントをもらい、翌月に残業削減の対策をとっている。このフィードバックする仕組みと社員一人ひとりの残業時間を社長も把握することで、残業が常態化しないようにした。一方、減らした残業代20時間分は給与のベースアップとしたので、社員も業務改善に力が入る。さらに残業が減ったことで、完全週休2日制の実施が可能になった。結果、生産性が向上し、売上も向上している。

改革1

多能工化のために、 細かくマニュアル作成

電話受付は全社員で対応。配送は事務員も担当。営業担当が手の空いた時間に弁当の盛り付けも行う。そして、誰でも同じ結果を出せるよう業務マニュアルを全社的に作成。例えば指導者により曖昧になりやすい、工場のまな板の洗い方なども写真入りで分かりやすく説明。物品の保管場所も指定するなど、ちょっとした工夫が無駄を減らすことに繋がっている。

改革2

仕事の分業化を段階的に実行し、 無理なくできる体制に

まず15分単位で仕事を書き出すことから始め、(A)重要な仕事、(B)経験を積めばできる仕事、(C)教えれば誰でもできる仕事、に分類。そして(C)から順に複数で業務に対応できる仕組みに変えていった。結果(C)の「弁当の見本づくり」はパートも担当できるようになり、一人しかできなかった(B)の料理も複数で担当できるよう習得表を作成して教えていった。



代表取締役社長 田中 憲治さん(中)

会社、社員、地域の「3方よし」、つまり全体最適が目標です。押しつけではなく、社員とコミュニケーションをとりながら改革を進めています。私も早朝の配送準備を担うなど、できることは率先して行っています。

生産管理本部 本部長
山田 晃之さん(左)

製造部リーダー 大坪 真也さん(右)

社長や上司が部下の立場で物事を考えてくれ、従業員も相談しやすい風通しのよい職場だと思います。また他の部署が困っていたら自発的に手伝うなど、助け合いの社内風土があり、働きやすいです。



従業員による自発的な業務の見直しを後押しするための改善提案書。改善後の結果を報告する仕組みで、多く出した社員は表彰される。

【企業データ】

- ◎業種/配達飲食サービス業
- ◎創業/1981年
- ◎従業員数/222名(うちパート152名)



女性乗務員の雇用を促進し、生き生きと働ける職場に



女性が働きやすい制度を導入

タクシー業界はドライバーの高齢化が進んでおり、体力の低下や病気などで年々労働人口が減っている。また男性社会というイメージが強く残っており、女性や若年者の採用が難しい状況にあった。『第一交通産業グループ』では、時間の融通がきくタクシー乗務は多様な働き方ができることに着目し、2015年から本格的に子育て中の女性に向けた募集を開始。柔軟な勤務時間の設定や固定給採用、車両設備や施設整備の改善を図り、3年間で200人を採用した。2017年度末時点で、全国法人タクシーの女性ドライバー比率2.2%に対して、同社は4.6%となっている。

男性、若者の雇用も促進

女性乗務員の雇用に対する取り組みと職場環境の整備が評価され、2016年8月には国土交通省の「女性ドライバー応援企業」の認定を受けた。社員の情報交換や悩み相談、懇親のために「女性会議」を開催し、会議で出された意見や要望をもとに、さまざまな改善を進めている。働きやすい職場づくりによって、男性の入社希望も増えてきた。

若者の雇用促進のために、35歳以下を対象に、保障給制度を設けるなどの優遇措置を設定した「夢チャレ制度」を導入。「正社員として、当社で働きながら、将来の夢を探す」をコンセプトに若年層の募集を強化している。



改革1 子育てと両立できる柔軟な勤務時間を設定

二種免許の取得費用は全額会社負担で、14日ほどで取得できる。子どもの保育園送迎などを考慮し、勤務体系は基本的に8時～17時(休憩1時間)の昼間限定、週休2日制(土日休み)。子どもが病気のときや、授業参観への出席などにも対応できるように柔軟な勤務時間を導入している。



改革2 女性会議を開催し意見や要望に応える

普段は別々の営業所で働いている女性社員を地区ごとに集め、「女性会議」を開催。会議で出された意見や要望を集約して、できることから随時導入し、働きやすい職場づくりを進めている。また、要望に応え、女性用トイレの改装、更衣室やロッカーの設置、防犯ボードのサイズ拡大、催涙スプレーの配布、セクハラ防止ガイドラインの策定などを実施。また、従来からあった企業内託児所に加え、2018年4月には企業主導型保育事業を活用し新たに保育施設を開設した。



交通事業部 勤労課
中河原 健右さん(右)

「ママサポートタクシー」や「介護タクシー」などさまざまなニーズがあり、気配りができる女性乗務員を望むお客様が増えています。これからは積極的に採用活動に取り組み、働きやすい職場づくりを推進していきます。

乗務員 佐伯 奈美さん(左)

母がタクシーに乗って働く姿を見て、同じ仕事をしてみたいと思い入社しました。固定給制度があるので安心ですし、自分のペースで働いています。当初は特に運転が好きじゃありませんでしたが、お客様を乗せて色々な場所に行くうちに好きになりました。

同社で行われる「女性会議」。ディスカッションで女性乗務員たちの本音や要望が出され、スピードと推進力を持って実行に移される有意義な場となっている。

【企業データ】

- ◎業種/運輸業
- ◎創業/1964年
- ◎従業員数/1,875名(うちパート137名)
※福岡県内

情報と評価をオープンにして、働きやすい職場環境を実現



社員の定着を目指した経営改革

特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、ショートステイ、居宅支援の介護事業を北九州市で行う『社会福祉法人南風会ヘルシーハイム』。2000年に介護保険制度が導入された後、経営が厳しくなり、2年後には離職率が60%となった。働きやすい職場をつくり、社員の定着を図るために、2003年にIT(グループウェア)を導入。入居者の介護情報や社内の連絡事項など、さまざまな情報を共有できる仕組みをつくり、業務の標準化と効率化を図った。また、ITの導入と同時にノー残業を徹底。パートを含む全社員が利用できる保育園も運営し、育児休暇取得後の復帰率は100%となっている。

何でも伝え合える風通しのよさ

問題に感じたことや気づいたことは、常設の「何でも改善箱」に投書し、直接理事長に伝えることができる。社員間の感謝の気持ちは、名刺サイズの「トークンカード」を渡して見える化している。年1回、カードの取得枚数が多かった社員の表彰式をホテルで開催。当日は家族連れで集まり、ゲームなども交えた楽しい会となっている。こうした取り組みは、コミュニケーションの円滑化や、サービスの向上にも役立っている。



改革1 ITを活用して情報を共有

2003年にIT(グループウェア)を導入し、紙ベースで管理していた帳票を電子化。育児休暇中の社員も含め、社内メールは自宅でも使える。全員で情報を共有できるため、業務引継ぎの打ち合わせや朝礼が不要になり、仕事の効率が上がった。



改革2 評価基準の明確化と同一労働同一賃金の導入

人事考課制度を見直し、わかりやすい評価基準を設定。職種ごとに職務内容を洗い出し、求められる役割と技能を明らかにした。これを基に職務に応じた時間給を割り出し、正社員も契約社員も同じ基準で賃金計算ができるようになった。



改革3 定時に帰ってしっかり休める職場環境

時間内に終わらない業務は次の担当に引き継ぐなどサービス残業をしない労務管理を徹底。打ち合わせや会議も業務時間内で行い、残業時間が大幅に削減された。トップの呼びかけで年次有給休暇の消化も進み、取得率は2017年で86%に。



理事長 栗田 淳二さん(中央)

社員一人ひとりが認められ、やりがいにつながる評価を大切にしてきました。今後は104日の休日を120日まで増やし、趣味や子育ての時間をもっと取れるようにしていきたいです。

事務局主任 勝野 千絵さん(左)

ノー残業のため退社後に好きなことができ、仕事にも集中して楽しく取り組んでいます。社内メールは家でも見られるので、休みが続くときなど事前に確認できて助かっています。

デイサービス 柿 瞳さん(右)

入社してから育児休暇を2回取得しました。休暇前に上司との面談があり、復帰前には子連れで短時間の勤務をさせてもらったので、1年間休んでも不安なく業務に戻れました。

【企業データ】

- ◎業種/老人福祉・介護事業
- ◎創業/1993年
- ◎従業員数/56名
(うちパート6名)



iPadで入居者の健康状態や食事の記録などを入力。情報のデータベース化で、業務の引継ぎがスムーズに。

業務を可視化し シェアリング。 笑顔で働ける 職場環境を実現



長く働き続けられる仕組みづくり

2012年から働き方を見直し、取組みを始めた『学校法人ひかり学園 曾根ひかり幼稚園』。幼稚園教諭は園児が帰った後も仕事が多く、特に行事前の残業は長時間に及ぶ。そのため、結婚と同時に職員が退職していた。仕事を続けられる環境を整えるために、まずは残業の削減に着手した。月に一度「ノー残業デー」を実施したが、業務量は変わらず、徐々に実施率が低下。残業せざるを得ない状況についてみんなで話し合い、業務のあり方を見直した。クラス担任の仕事内容を全て書き出し、見える化して全員で共有し、ワークシェアリングを進めた。

分かち合うことで仕事の負担を軽減

ワークシェアリングの要となったのが、担任を持たない補助職員の存在。結婚・出産で一度仕事を辞め、子育てが落ち着いた幼稚園教諭がパートで勤務している。当初は2人だったが、現在は5人に増員。以前はクラス担任が残業して行っていた業務を、保育時間内に手際よく終わらせている。預かり保育も昨年より専門の職員に引き継いでクラス担任の業務量を軽減し、時間的にも精神的にも余裕が生まれた。現在は4人の職員が、子育てをしながら仕事を続けている。



大きな行事の後には、反省会を実施。「ラベルワーク」を活用して、全員が意見を出している。

【企業データ】

- ◎業種／保育業
- ◎創業／1972年
- ◎従業員数／22名(うちパート8名)

改革1

行事ごとにファイルを作成し 全員で情報を共有する

入園式から卒園式まで年間50回の行事を、全てファイル化。行事ごとに担当を決め、仕事の内容を洗い出し、やるべきことを1冊のファイルにまとめた。全職員で業務の流れや内容を共有し、行事を進行している。

改革2

補助専門の職員が業務を分担

プログラムづくりや作品展の準備など、時間がかかる細やかな作業は、主に補助職員が行っている。業務内容を可視化したことによって、誰が何をいつまでに行えばよいか明確になり、スムーズな役割分担ができています。

改革3

選べる出勤時間、 半日休暇を制度化

8時までの定時出勤が難しい職員は、8時半または9時の時間を選べる制度をつかった。実際に3人の職員が利用し、子どもを保育園に預けてから出勤している。また、半日休暇制度を導入し、授業参観、介護、通院などで半日休むときは、事前に申請書を提出。制度化することで、遠慮せずに休みが取れるようになった。



園長 篠原 美登里さん(左)

先生たちには笑顔で元気に働いてほしいと思い、5年ほどかけて業務改革を進めてきました。ワークシェアリングによって職員間のコミュニケーションが円滑になり、子どもたちや保護者の方と接するときも笑顔が増えました。

幼稚園教諭 新井 あかねさん(右)

2年前に出産し、育児休暇を1年取って復職しました。子育て中の先生も2人いたので、辞めるという選択肢はありませんでした。子どもの病気など、何かあっても支えてくれる先生方がいるので安心して働けます。



人を大切にする 風土が、 働き続けやすい 職場環境を生む



柔軟な勤務体制で継続就労が 可能に

嘉麻市で特別養護老人ホームや介護老人保健施設などを運営する『社会福祉法人 ひまわり会』。創業時から職員を大切にする風土があり、女性職員が多いため結婚や出産・育児を経ても働ける仕組みづくりを行ってきた。勤務時間帯の変更、時短勤務やパートへの移行など個人に合わせて柔軟に対応。パートから正社員に戻る際には、これまでの勤務期間などを評価の対象にするなどし、やる気が出るような制度にした。結果、出産・育児などを理由とした離職者はゼロに。次の段階として増えてきた男性職員も含めた、全ての職員が働きやすい職場環境の整備を目指した。

安心して働き、学べる環境を作る

特徴的なのが新入職員に指導担当が付くこと。同性で年齢の近い先輩職員が担当するのは、仕事の悩みなどを話しやすくするためだ。このことで新卒の定着率が向上。また、施設内学習会や新人職員・中堅職員研修、介護福祉士の資格取得のための奨学金制度などスキルアップの機会を設けている。介護という仕事柄、「休みも取り、健康な体で働いてほしい」との考えは職員にも浸透し、休暇を取っても職員同士が「お互い様」でカバーする体制と心の余裕ができています。



チーム制度の効果により、毎日の申し送りがスムーズになった。

【企業データ】

- ◎業種／老人福祉・介護事業
- ◎創業／1978年
- ◎従業員数／150名(うちパート24名)

改革1

チーム制度でフォロー体制を充実

若手とベテランの混合で5人チームを作り、1チームで入所者の居室3~4部屋を担当。月1回のミーティングで利用者介護の反省・改善点を共有した。後輩への指導や世代を超えた意見交換が活発になり、チームワークも向上。シフトの融通が利くので休暇も取りやすくなった。

改革2

有給休暇の完全取得のために、 制度を工夫

有給休暇は希望の日に休めるシフト組みを実践。急用があれば当日の申請でも休みが取れるようにした。また休むことに抵抗のある職員に声かけを行うなど有給休暇取得を促した。

改革3

業務の切り分けで 介護職員の負担軽減

施設内の清掃は介護職員の仕事だったが、建物がいいため負担だった。共有スペースなどの清掃を外部に委託したところ、時間にも精神的にもゆとりが生まれ、施設利用者と関わる時間が増えた。結果、専門業務に集中でき、サービスが向上した。



施設長 野見山 桂子さん(左)

職員同士でコミュニケーションが取れていることが、業務改善や休暇の取りやすさにつながっていると思います。働きやすい職場として、男性介護職が増えてるのは嬉しいことです。

介護職 阿南 勇氣さん(右)

手厚い人材育成制度が魅力です。勤続5年目ですが、チーム制での働き方は勉強になります。資格のための研修は勤務として認められ、取得費用の補助もあるのでスキルアップを意識するようになりました。

二瀬窯業株式会社

[飯塚市]



9連休の取得促進で社員の相互扶助が培われた



生活の充実が仕事の情熱につながる

飯塚市でセメント系建材メーカーとして、新製品や環境保全型製品の研究開発に力を注いでいる『二瀬窯業株式会社』。有給休暇と休日を組み合わせた9連休の取得推進が行われて4年目だ。新年度(4月)に各部署内で休暇期間の希望を取り、年間で休みのシフトを組む。業務に支障がないように年々改良を重ねてきた。この取組みは社長の発案で始めた。「自分の生活で実現したいことができなければ、仕事への情熱を持ってない。そのために休みは必要」。仕事と生活の両輪がうまく回ることで、相乗効果が生まれるとの思いからだ。

社員の助け合いが仕事の質を高めた

9連休取得に伴い、業務を複数体制化に。休暇による人員不足や部署による繋閉の差をカバーするために導入した仕組みだ。他部門のスタッフが入ることで「この業務は本当に必要ですか?」という率直な質問から無駄な仕事が洗い出され、業務の効率化に繋がっているケースも多い。さらにパソコンスキルのある社員がちょっとしたコツを教えるなどお互いを助けあって仕事をする姿勢も醸成されている。子育て中の若い世代も多いため、会社の理念「今を幸せに生きる」のためにも、今後に向けた働き方の仕組みを育てようとしている。

改革1 全社員9連休の取得が目標

社員全員が、前年度に9連休の希望日を提出。当初は年4回、同時期に休業日を設定したが、業務に支障が出たため、部署ごとに休みが重ならないように、互いに調整することで改善された。

改革2 業務の複数体制化で、全体の業務効率意識を向上

誰もが担当以外の業務を行えるように共有のマニュアルを作成。文章で伝わりにくいところは写真を用いるなど誰が見ても分かることを重視している。他の社員の業務を手伝ったり、お互いの仕事のやり方を見ることで、業務効率を社員が意識するようになった。

改革3 男性社員への子育て応援

若手社員の増加に伴って男性社員が妻の出産に立ち会おうための「特別休暇制度」を設け、男性社員の育児参加を応援。また、残業は極力しないという社風があり平日でも子どもと触れ合う時間がとれるなど、プライベートも充実しているため、仕事へのモチベーションに繋がっている。



代表取締役社長 野見山 透さん(右)

9連休取得制度はかなり定着し社員にも好評です。幸せに生きることが大切だと考えているので、仕事だけでなくプライベートも含め、社員の幸福感を増やすことも私の仕事だと思っています。

総務・経理 松崎 聖也さん(左)

複数体制化を始めて7年目です。私の部門の業務は400個ほどあり、マニュアルも定期的に更新し、進化させています。他部門からの助言をもらったり無駄な業務が減るなどメリットが多いです。

毎月1回業務マニュアルを見直して更新。常に進化している。

【企業データ】

- ◎業種/製造業
- ◎創業/1949年
- ◎従業員数/88名(うちパート5名)

働き方改革を実現するための助成金一覧

これらは全て平成31年2月時点の情報です。今後、名称や条件等は変更されることがありますので、問い合わせ先にご確認のうえご利用ください。

○従業員の職業能力の向上

●キャリアアップ助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 1人当たり21万3,750円～
賃金規定等改定コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合 1事業所当たり7万1,250円～ 雇用形態別、職種別等の一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合 1事業所当たり3万3,250円～(対象労働者数に応じて)
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施した場合 1事業所当たり38万円(大企業28万5,000円)
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合 1事業所当たり57万円(大企業42万7,500円)
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合 1事業所当たり38万円(大企業28万5,000円)
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合 基本給の増額割合に応じて 1人当たり1万4,250円～
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険を適用した場合 1人当たり19万円(大企業14万2,500円)

●人材開発支援助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
特定訓練コース	OFF-JTにより実施、実訓練時間10時間以上。または大臣認定を受けたOFF-JT+OJTの訓練。 経費助成45%(大企業30%) 賃金助成1時間760円(大企業380円) OJT実施助成1時間665円(大企業380円)
一般訓練コース	OFF-JTにより実施、実訓練時間20時間以上、定期的なキャリアコンサルティングを規定すること、大企業は対象外 経費助成30%、賃金助成(1時間)380円
教育訓練休暇付与コース	教育訓練休暇制度を策定し従業員に休暇を取得させた事業主に対し、30万円。大企業は対象外。
特別育成訓練コース	有期契約労働者等を対象に、一般職業訓練(OFF-JT)、有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT)のいずれかの訓練を実施 OFF-JT分の賃金助成:1時間当たり760円(大企業475円)経費助成:実費助成(最大50万円) OJT分の実施助成:1時間当たり760円(大企業665円)

○仕事と生活の両立

●両立支援等助成金

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎092-411-4717

助成金の名称	内容と金額
出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組み、男性に子の出生後8週間以内に開始する連続5日(大企業は14日)以上の育児休業や5日(大企業は8日)以上の育児目的休暇を利用させた場合
介護離職防止支援コース	仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組みを行うなど一定の要件を満たした場合
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得及び職場復帰に資する取組みを行った中小企業が対象
再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者を対象とした再雇用制度を導入し、再雇用した場合
女性活躍加速化コース	女性の活躍に関する取組目標及び数値目標を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した場合

※詳細は要問合せ

○従業員の職場環境の改善

●時間外労働等改善助成金 (平成30年度の交付申請の受付は終了しました)

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎092-411-4717

助成金の名称	内容と金額
職場環境改善コース	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減取組みの実施に要した経費の一部を、成果目標に応じて支給 上限150万円
時間外労働上限設定コース	事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、労働基準法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと 上限150万円
勤務間インターバル導入コース	事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること 上限50万円

●業務改善助成金 (平成30年度の交付申請の受付は終了しました)

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎092-411-4717

助成金の名称	内容と金額
業務改善助成金	中小事業主が、事業場内で最も低い賃金(事業所内最低賃金が1000円未満)を一定額以上引き上げた場合に、業務改善のための労働能率増進に資する設備・器具の導入、研修等を行った費用の一部を助成 上限100万円

人材確保等支援助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
雇用管理制度助成コース	雇用管理の改善につながる制度の導入・実施を行い、離職率の低下が図られた場合 57万円又は72万円
人事評価改善等助成コース	人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、賃金アップ及び離職率の低下が図られた場合 制度整備助成50万円:目標達成助成80万円
介護福祉機器助成コース	介護事業主が介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し労働環境の改善を図った場合 機器導入助成:導入費用の25%(上限150万円) 上記に加え、従業員の離職率の低下が図られた場合 目標達成助成:導入費用の20%又は35%(上限150万円)

先進事例から学ぶ！

働き方 & 休み方 アイデア

「働き方改革、具体的に何を？」と考えたとき、ゼロからはなかなか思い浮かばないもの。そんなときヒントになる、先進的な企業の取り組みを紹介します。御社のニーズに合わせてアレンジするのも一つの方法です。

まずは意識改革から！

意識啓発 編

働き方改革の必要性をコスト面から訴える

会社の経済状況が厳しい中で経営者に働き方改革を働きかけた際、時間外勤務手当や、社員の離職によって人材確保・育成にかかるコストなど、改革しない場合のデメリットを伝えた。

朝礼でのトップによる呼びかけ

会社の経営方針として残業ゼロ、年次有給休暇取得100%を朝礼で呼びかけている。

部署横断のプロジェクトチームの立ち上げ

部署・階層横断でプロジェクトチームを立ち上げ、業務の見直しや働きやすい職場環境づくりについて協議している。

無駄な時間を削減！

業務短縮 編

会議時間の必要性をチェック

会議は勤務時間内に設定し、本当に会議をする必要があるのか、メールや回覧で済ませられないかを基準に、無駄な会議を削減。セッティング時に会議の「ゴール」を明確にすることをルール化。

決裁権限を簡素化

決裁にかかる手間など、事業運営や業務の効率化を図るため、組織運営のあり方を再検討し、決裁権限の見直しを行った。

事務処理業務を効率化

日中の現場業務終了後に事務処理業務を行っているため、業務時間内に30分以内で終われるよう文書作成を必要最小限に絞り、チェックリスト方式で行えるようにした。

部署全体の業務効率意識を高める 報奨金支給

時間あたりの売上高など、部署として効率的な業務遂行を評価する「組織業績評価指標」を設定。クリアすれば部署メンバーへの一時金などに反映して、部署全体での長時間労働の抑制意識を図っている。

業務の棚卸しを行う

日頃行っている業務について、必要かどうかを改めて検討し、不要なものは廃止。必要なものは平準化・再分配するなど業務の棚卸しを行った。

課長職業務の棚卸し

課長職のプレイヤーとしての仕事と、マネージャーとしての仕事の役割を決めるための業務の棚卸しを行っている。課長職が行うべき業務を優先し、上司や部下に一部の業務を振り分けるなどして業務負荷の軽減を図るようにしている。

最短距離で成果を出す！

効率アップ 編

資料の無駄を削減

内部の会議に使う資料については、作成に時間を取られないよう、普段現場で使っている工程表などを流用して会議に使用するようにした。資料作成にかかる無駄な時間とコストを削減。

効率的に仕事を進める冊子の作成

エクセルの使い方やコピー機でPDF変換する方法など、些細なことでも知っているだけで作業効率上がるヒントを集めた冊子を作成。配布・活用に努めた。

外部コンサルタントによる業務改善

社内では当たり前になっている業務プロセスで、改善の余地があるものを洗い出すために、外部コンサルタントに調査分析を依頼。客観的な指摘で社員の固定概念が払拭され、自発的な改善提案があがるようになった。

人材が育つ仕組みづくりのヒント

人材育成 編

キャリアファイルを使用した目標管理

全職員が在職期間を通じて、1冊のキャリアファイルを持ち続け、キャリアの履歴や研修の参加履歴、会社の目標から落とし込んだ個人目標の管理を行っている。さらに年2回、個人目標シートと自己考課表を使った上司面談を通じて、職員それぞれの目標達成度や自己成長を公正に評価する仕組みづくりを推進。

社員の人事評価に「時間当たり成果」を入れる

業務にかかった時間ではなく、効率的に成果を出せたかが重要だと認識してもらうために、人事評価項目に「時間当たり成果」を加えた。

管理職向けの研修を実施

管理職自身の考え方やワークスタイルが部下の働き方や休み方を左右するため、管理職研修を実施。事例研究やグループワークなどを通して、意識改革はもちろん、自身を含めた社員の働き方・休み方改善などマネジメント力向上を図っている。

管理職の人事評価に WLB管理の項目を設定

社員の働き方は管理職によるマネジメントの影響が大きいため、管理職の人事評価に本人と部下のワーク・ライフ・バランス管理項目を組み込んだ。さらに、経営者からも働きやすい職場づくりへのメッセージ配信を行ってもらい、意識づけを強化している。

メンター制度の導入

責任感があり、能力が高い社員に業務上の悩みを相談できるメンター制度を導入。メンターとなる社員は、管理職候補としてマネジメント能力アップを図ることができる。

モチベーションアップ！

同一労働 同一賃金 編

雇用形態の違いによる 賃金や待遇の差を解消

従業員とパートタイマーで処遇や勤務内容に差がある中では、仕事に対する意識の差が出るため、同一労働同一賃金制度を導入。正社員の月給を日割りにした額を基準にしてパートタイマーの時間給を上げ、労働時間に関わらず全員を社会保険の加入対象にした。さらに、リーダーや管理職の日常業務を現場の全員が交代で担当できるよう「日替わり制度」を考案、従業員のリーダーシップ発揮につながっている。

先回りして備える！

リスク管理 編

経営者による顧客への働きかけ

自社で働き方改革を推進しても、顧客からの急な発注対応や要求などに変化がなければ成果をみないため、トップから顧客に、十分なスケジュールの確保や課題業務の発生防止を働きかけてもらうようにしている。

誰が休んでも会社がまわる！

ワークシェア 編

整理整頓と情報の共有化

書類は原本を共有棚に保管し、コピーは使用したらすぐ廃棄。誰もがどこに何があるか分かるよう整理整頓を徹底し、情報は社内共通のサーバーに保存して共有できるようにしている。

業務のローテーションによる多能工化

誰もが同じ作業を行えるよう、マニュアル作成と業務のローテーションを積極的に行っている。

※多能工化とは…組織の人材を多能工として教育・訓練する仕組み。1人で複数の異なる作業や工程を行う技術・技能を身につけた作業者を多能工という。その社員でなければできないような業務は、長時間労働や休暇が取りづらいなどの状況を生む。

営業ペア制で個々の能力アップ

スキルや経験の異なる先輩後輩をペアにした営業体制にし、目標数字も2人で折半。どちらかが休んでもお互いフォローでき、分担作業や補い合うことを通じて個々の能力も高まる。

固定概念にとらわれない！

新しい働き方 編

自由出勤の導入

パート向けに、9～17時の間で都合のよい時間帯に出退勤できる自由出勤制度を導入。

多様な理由で利用できる「勤務時間選択制度」

① 6時間以上7時間30分以下、② 4時間以上6時間未満、③ 4時間以下の3パターンの勤務時間を設定。病気治療や子どもの教育など多様な理由で利用できる、1年単位で選択できる。

働く場所に縛られない！

テレワーク 編

※テレワークとは…在宅勤務やモバイルワークなど、ICTを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の総称。所属するオフィスから離れて仕事をするため、勤怠管理について適正なルールづくりが必要となる。

モバイルワークの導入

時間や場所にとらわれず柔軟に働けるよう、チェックリストによる必要度を満たす社員にモバイルパソコンを支給。営業職の直行直帰やテレビ会議なども導入している。

サテライトオフィス勤務の導入

会社以外のオフィススペースに、会社専用の社内LANを整備。郊外にオフィスを設けることにより、通勤にかかる時間やストレスを軽減している。

在宅勤務を導入

「会社で業務する場合と同等の成果が出せること」を必須条件に、在宅勤務を導入。始業・終業のメールを上司に送付し、1日の業務内容を報告することをルールとしている。

目標管理制度による人事評価を導入

在宅勤務による仕事の結果を適切に評価するために、新たな人事評価制度を導入。在宅勤務者に、会社が期待する成果水準を予め提示し、自身の目標を設定してもらう。また、日々の報告・連絡などで、部下が十分に自分の業務内容を計画・遂行しているかのチェックを行い、目標との間にギャップがあれば、それを埋めるための振り返りを行っている。



ユニークな制度や支援！

福利厚生 編

勤続年数の節目に休暇と旅行代金を付与

勤続5年を迎えた社員には2日間の休暇と旅行代金5万円、勤続10年を迎えた社員には5日間の休暇と旅行代金10万円が付与される。

親孝行支援制度

遠距離介護をする社員の負担軽減と、キャリアを積んだ社員の離職を防ぐため、両親が要介護認定されている社員に、帰省費用を補助する制度を設けている。

メリハリのある働き方を！

休暇 編

年次有給休暇の連続取得による多能工化の推進

年休を5日間+土日と合わせて計9日間休んでもらうよう促進。全員が計画的に休暇を取るため、担当以外の業務も把握するようになり、お互い様の意識が生まれ、チームワークも高まっている。

「年休取得計画表」の作成と掲示

社員の計画的な年休取得のために、四半期ごとに所属長に提出し、承認を受ける「年休取得計画表」の作成を試みている。社員の見える場所に全員の計画表を掲示することで、休みを念頭において仕事を進めるようになり、仕事に対する意識が変化した。

節目休暇の導入

プロジェクト進行中は休みを取りづらいため、終了後に連続5日の休暇を取得するよう「プロジェクト節目休暇」を導入した。

閑散期に企業全体・部署毎に休暇を設定

春先が繁忙期と分かっているので、それ以外で年休の計画的な取得を促し、少なくとも全社員が3連休を取得できるようにしている。

ライフスタイルに合わせた支援！

子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援 編

介護・子育て・病気治療と仕事の両立セミナー実施とニーズ調査

それぞれの対象者に必要な知識を学べるセミナーを実施した。同時に、介護や子育て、病気治療と仕事を両立する際に「こんな制度があったら」といった社員のニーズをヒアリング。今後起こり得るリスク対策に活かしていく予定。

介護休業に対する柔軟な取組み

ヘルパーの手配ができるまでの数か月間を休み、手配が整った後に復帰するなど、突発的に家族の介護が必要になったときでも対応できるよう、介護休業期間(2年)を分割取得できるようにした。

年次有給休暇を利用した「積休」制度

失効する年次有給休暇を60日まで積み立て、特別の事由がある場合に利用可能。

「育児コーナー」の設置

社員が子連れでも仕事できるように、会社内に育児コーナーのスペースを設けた。ベビーベッドなどの備品は社員が自宅から持ち寄り、社員が協力して子どもを見ている。

子連れ出勤を認める

雇用形態に関わらず、子連れ出勤を認めている。子どもはデイサービス施設の利用者と遊んだり、食事したりして過ごしている。

病気治療中の社員のための両立支援

月2回・半日単位で取得できる治療休暇(病気休暇)制度や、年次有給休暇の時間や半日取得、負担が少ない部署への異動、メンタルヘルス相談など、仕事と病気の治療を両立できる支援制度を設けている。

福岡県の窓口

○福岡県労働者支援事務所・子育て女性就職支援センター

働く上での疑問、不安やトラブルなどの労働相談、労務管理上のアドバイス・子育て女性の就職支援

名称	所在地	電話番号
福岡労働者支援事務所	福岡市中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5階	☎092-735-6149(労働相談) ☎092-725-4034(子育て女性)
北九州労働者支援事務所	北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル(4階、2階:子育て)	☎093-967-3945(労働相談) ☎093-533-6637(子育て女性)
筑後労働者支援事務所	久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎1階	☎0942-30-1034(労働相談) ☎0942-38-7579(子育て女性)
筑豊労働者支援事務所	飯塚市新立岩8-1 飯塚総合庁舎別館2階	☎0948-22-1149(労働相談) ☎0948-22-1681(子育て女性)

○福岡県正規雇用促進企業支援センター

県内企業における正規雇用の拡大や人材確保に対する支援

名称	所在地	電話番号
福岡県正規雇用促進企業支援センター	福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス11階	☎092-739-8733

国の窓口

○労働基準監督署の総合労働相談コーナー

解雇、労働条件、募集・採用、いじめ等を含む労働相談について

名称	所在地	電話番号	名称	所在地	電話番号
福岡中央	福岡市中央区長浜2-1-1	☎092-761-5600	久留米	久留米市諏訪野町2401	☎0942-33-7251
福岡東	福岡市東区香椎浜1-3-26	☎092-661-3770	大牟田	大牟田市小浜町24-13	☎0944-53-3987
北九州西	北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	☎093-622-6550	八女	八女市稲富132	☎0943-23-2121
北九州東	北九州市小倉北区大手町13-26	☎093-561-0881	飯塚	飯塚市芳雄町13-6	☎0948-22-3200
門司	北九州市門司区北川町1-18	☎093-381-5361	直方	直方市殿町9-17	☎0949-22-0544
行橋	行橋市中央1-12-35	☎0930-23-0454	田川	田川市中央町4-12	☎0947-42-0380

○福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課 (福岡市博多区博多駅東2-11-1)

名称	相談内容	電話番号
総合労働相談	解雇、労働条件、募集・採用、いじめ等を含む労働相談	☎092-411-4764
雇用環境・均等部 指導課	男女の雇用機会均等、育児・介護に関する相談	☎092-411-4894
働き方・休み方改善コンサルタント	働き方改革に伴う労働時間の短縮や休暇制度等についての個別相談・出張相談	

働き方改革

○ふくおか・よかばい・かえるばいキャンペーン

県内の事業所が「よかばい(余暇倍)」として年次有給休暇取得促進や「かえるばい(帰る倍、働き方を変える)」として定時退社して時間外労働を削減するなど、働き方を見直すための取組みを宣言・実行し、それを県が登録する制度

問い合わせ ▶ 福岡県労働政策課 ☎092-643-3587

○福岡県働き方改革推進事業ポータルサイト「働き方かえるばい！」

働き方改革の取組み手法や県内企業の先進事例、イベント情報等の発信

問い合わせ ▶ 福岡県労働政策課 ☎092-643-3587
<https://hatarakikatakaeru.pref.fukuoka.lg.jp/>

○働き方改革アドバイザー派遣

働き方改革の具体的な取組み方法や業務効率化、生産性の向上に関する出張相談

問い合わせ ▶ 福岡県労働政策課 ☎092-643-3587

女性活躍推進

○女性の活躍推進ポータルサイト「女性の活躍応援たい！」

女性の活躍推進に向けて様々な情報を掲載するポータルサイト

問い合わせ ▶ 福岡県女性活躍推進室 ☎092-643-3399
<https://joseikatsuyakuoentai.pref.fukuoka.jp/>

○女性活躍推進の取組みに向けた専門家派遣

女性の活躍に向けた観点から、人材不足や仕事と家庭の両立、働き方の見直し等に向けた取組を個別支援。詳しくは上記ポータルサイトを参照

問い合わせ ▶ 福岡県女性活躍推進室 ☎092-643-3399

仕事と家庭の両立支援

○「子育て応援宣言企業」登録制度

企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育ての両立を支援する具体的な取組みを自ら宣言し、それを県が登録する制度

問い合わせ ▶ 福岡県新雇用開発課 ☎092-643-3586
<https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp/kosodate/index>

○「介護応援宣言企業」登録制度

企業・事業所のトップが従業員の仕事と介護の両立を支援する具体的な取組みを自ら宣言し、それを県が登録する制度

問い合わせ ▶ 福岡県新雇用開発課 ☎092-643-3586
<https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp/kaigo/index>

がん就労支援

○がんの治療と仕事の両立にかかる就労相談

問い合わせ ▶ 国立病院機構九州がんセンターがん相談支援センター (就労支援専用窓口) ☎092-511-2770

本冊子の参考関連サイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
 「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>
 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>
 「労働条件に関する総合情報サイト」<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>
 「女性の活躍・両立支援総合サイト」<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
 「事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト」<http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>
 「テレワーク相談センター」<http://www.tw-sodan.jp/>