

令和2年度
福岡県働き方改革地域実践事業事例集

福岡県
福祉労働部労働局労働政策課



目次 (五十音順)

【福岡地域】

| | |
|----------------------|------|
| 株式会社アール・ツーエス | … 2 |
| 今別府産業株式会社 福岡支店 | … 3 |
| 占部建設株式会社 | … 4 |
| エコープ生活協同組合 | … 5 |
| 九州製氷株式会社 | … 6 |
| 株式会社グランドビジョン | … 7 |
| 株式会社日本政策金融公庫 福岡支店 | … 8 |
| 社会福祉法人悲田院 早良厚生園 | … 9 |
| 一般社団法人福岡市医師会 | … 10 |
| 一般社団法人ルートプラス | … 11 |

【北九州地域】

| | |
|-----------------|------|
| 株式会社檉本商店 | … 12 |
| 栗原プランニング有限会社 | … 13 |
| 社会福祉法人江松会 花園保育園 | … 14 |
| 北筑電業株式会社 | … 15 |
| 株式会社メディックス | … 16 |

【筑後地域】

| | |
|--------------|------|
| 株式会社石崎組 | … 17 |
| 株式会社今村組 | … 18 |
| 九州環境建設株式会社 | … 19 |
| 株式会社 桐明組 | … 20 |
| 社会福祉法人ひじり会 | … 21 |
| 道の駅くるめ | … 22 |
| 社会福祉法人ゆうかり学園 | … 23 |

【筑豊地域】

| | |
|------------|------|
| 麻生芳雄商事株式会社 | … 24 |
| 株式会社石橋組 | … 25 |
| 有限会社かんきょう | … 26 |
| 社会福祉法人櫛会 | … 27 |
| 株式会社壽総合建設 | … 28 |
| 株式会社谷口組 | … 29 |
| 社会福祉法人豊徳会 | … 30 |



株式会社アール・ツーエス

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市南区井尻4-2-1
- 業 種／介護認定調査受託（医療・福祉サービス業）
- 従業員／140名
- 創 立／平成17年
- U R L／<https://r2s.co.jp/>

■目指した姿

ルールを確立し、安心できる職場環境を作る
（正社員型調査員チーム）

■取組のきっかけ

いままでは嘱託調査員のみだったが、約2年半前から正社員型調査員が3名入社した。正社員型調査員に対する就業規則等が曖昧で、都度上司に確認する必要がある状況だったため、ルール作りの必要性を感じていた。

■取組効果

外勤が多いため、移動時間の把握を目的に社員ごとにスケジュール表を作成した。それにより、調査・調査票作成・問合せ時間等を確認することができ、社員のスキル等が把握可能であることがわかった。同時に、さらにスケジュール表を改良することで、業務が可視化され、自己のスキルアップの時間に充てることができることも判明した。

■取組内容

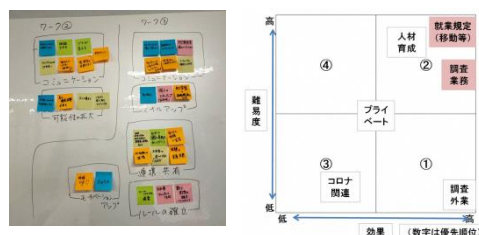
社内で働き方を検討する会議を実施し、次の4つの課題を洗い出した。

- ①就業規則等のルール整備のため、外勤の際の移動時間についての考え方等を明確化
- ②休憩時間の確保
- ③マニュアル作成の必要性
- ④個人のスキルアップ時間の確保

また、これらの課題に関するさまざまな案件を「会社に要望する事」と「自分でできる事」に振り分け、マトリクスを使用し解決策の優先順位を決めていった。

- ①②については、社長や上司に、外勤が多い調査員業務の現状を把握してもらい、就業規則改定の相談材料とするため、社員ごとに1日のスケジュール表を作成した。
- ③については、正社員マニュアルを作成。
- ④については、①②で作成したスケジュール表をさらに改良し、業務の可視化を行った。

■写真など



（左）グループワークで意見を出し合う。
（右）マトリクスを用いて、優先順位を検討

■取り組んでみた感想とメッセージ

外勤が多く、働き方を検討する会議の時間を作る事がなかなかできず、取組のスタートが遅くなりました。Zoomや他部署を巻き込んでスケジュール調整をし、5回の会議を実施。今後の方向性がみえてきました。社長に相談できるよう、データ収集を今後も継続し、安心できる職場環境を作りたいと思います。



今別府産業株式会社 福岡支店 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区井相田3丁目25-1
- 業 種／建設業
- 従業員／社員数全体107名（福岡支店19名）
- 創 立／昭和37年
- U R L／<https://www.imabeppu.co.jp/>

■目指した姿

意見が言いやすい職場環境づくり

■取組のきっかけ

- 意見が言いやすい職場環境づくりにするため、職場環境の美化に取り組むこととした。

■取組効果

- 朝の貴重な時間が充実したものとなり、仕事が気持ちよく始められるようになった。
- 社員が意識を持って行動できるようになり、時間管理ができるようになった。
- コロナ禍での感染防止対策にもなっている。

■取組内容

- 毎朝10分間の清掃活動の実施。
ミーティングにより、清掃する箇所を選定。
 - ・清掃場所の分担（週ごとの当番制）
 - ・スケジュール管理表作成担当者、清掃完了チェック担当者の決定
 - ・困りごとの相談（報告）
- ゴミの分別方法の意識付けを行うため、分別方法についての掲示物を作成し、分別場所に掲示。

■写真など

（作成した掲示物）



■取り組んでみた感想とメッセージ

継続するためには、リーダー、上司からの指示命令でなく、社員一人一人が向上心や意識を持つことが一番大切だと感じました。また、多くの賛同者を得ること、チームで行動することが成功の秘訣であること、継続できることから始めることが大切です。



占部建設株式会社

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区石城町12-5
ウインクス石城町
- 業種／総合建設業 不動産業
- 従業員／18名（正社員16名）
- 創立／昭和51年
- URL／<https://urabe.co.jp/>

■目指した姿

若手社員の人材育成及び定着をする組織づくり

■取組のきっかけ

- 業務の都合上、直行直帰が多く、直接顔を合わせた全員参加のミーティングの実施が難しい。
- 出退勤の記録が統一されておらず、毎日の集計及び月末の集計作業に時間がかかる。
- 年次有給休暇率の向上。
- 作業の進捗がすぐに分かる仕組みづくり。

■取組効果

- リモート会議の実施により、報告・相談・連絡に費やす時間が大幅に短縮できた。
- 年次有給休暇の取得率が低いものに対し、呼びかけを行ったことにより、前年度よりも年次有給休暇取得率が全体で2倍以上アップした。
- LINEアプリの活用により、各担当のスケジュール、担当業務数及び進捗を「見える化」することができ、これに伴う報告・連絡・相談に費やす時間が大幅に短縮できた。そのほか、リアルタイムで連絡と確認ができるため、連絡漏れや確認ミスから発生するムダな作業も削減された。

■取組内容

- リモート会議の実施
Zoomを用いたリモート会議を実施。全社的に取り組むワークライフバランスの推進に向けた取組活動についても従業員にタイムリーに発信。
- 建設業に特化した出退勤管理システムの導入の検討
出退勤管理システムの導入を検討中。
- 年次有給休暇取得率が低い従業員に対する周知活動
これまでの年次有給休暇の管理方法を見直し、全員の年次有給休暇の取得状況が分かるようにした。これにより、年次有給休暇の取得率が低い者に対して、年次有給休暇を取得するよう、呼びかけをすることができるようになった。
- LINEアプリの情報共有ツールの活用
これまでは事務所に一度戻らないとその工程及び進捗が分からなかったため、LINEアプリを活用し、どの場所、時間帯でも確認と連絡が取れるようにした。

■写真など



■取り組んでみた感想とメッセージ

今、日本では少子高齢化に伴う労働者不足や、新型コロナによる働き方の急激な変化が起きています。弊社では、その時代の変化に対応し、社員一同、この状況下でも、お客様の要望にお応えしていきたいと考えています。そのためにも、社員が気持ちよく働ける環境をいかに作っていくかが非常に大切なことであると考え、働き方改革地域実践事業に参加させて頂きました。今回の取組が少しでも他の企業様のヒントになれば幸いです。



エコープ生活協同組合

【福岡地域】

- 所在地／福岡県糟屋郡篠栗町中央1-8-1
- 業 種／小売業
- 従業員／フルタイム1,263名、定時1,691名
- 創 立／昭和58年
- U R L／<http://www.fcoop.or.jp/>

■ 目指した姿

スタッフが仕事と子育てを両立させることができ、
スタッフ全員が働きやすい環境をつくることによって、
すべてのスタッフがその能力を十分に発揮できるようにする

■ 取組のきっかけ

仕事と子育てを両立させることができ、スタッフ全員が働きやすい環境をつくるため、下記の課題解決が必要と考えた。

- 出産から休職、職場復帰に至るまでの制度や休暇について理解不足を解消する必要がある。
- 休職中の方や時短勤務中の方の不安や悩みを解消する必要がある。
- 定時退勤や急な休みに対する職場理解を図る必要がある。

■ 取組効果

育児休職利用人数

2019年度 28人（内男性1名）

2020年度 31人（内男性2名）

育児時短勤務利用人数

2019年度 14人

2020年度 18人（内男性1名）

- 若い男性スタッフを中心に、制度利用が進んだ。
- 休職中の孤独感がなくなり、休職者同士のコミュニケーションも増加した。
- スタッフからの相談時に、上長から制度の紹介や職場全体で育児を応援する雰囲気が出てきた事業所も。
- 育児による離職率も低下した。

■ 取組内容

- 育児休職ガイドブックの改編・周知
出産から休職、職場復帰に至るまでの制度理解不足を解消するためガイドブックを作成。休みに入る前に、人事部よりガイドブックをお届けし、メールや電話などで質問対応や定期的な案内を実施。
- 「配偶者出産特別休暇」取得の推進
社内アンケート結果をうけ、「現行の制度やとりくみを周知していくこと」を進めた。社内報に配偶者出産特別休暇の取得制度を紹介し、周知を実施。
- スタッフへの交流会や学習会の実施
育児休職中と育児時短勤務制度利用中のスタッフ参加のオンライン交流会を開催。
- 管理者への制度の周知・啓発
管理者を対象に、1時間単位での子の看護休暇制度やハラスメント学習会を開催。

■ 写真など

育児休職ガイドブック



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

育児と仕事の両立は、制度の整備と組織の理解を進めることが必要で、特にガイドブックは該当者及び上司の理解を得ることに有効です。弊組合では、育児だけでなく、介護や私傷病のガイドブックも作成しており、職員がいつでも見れるようイントラネットでアップしています。男女平等社会・生き生きと働き続けられる高齢者雇用を進めるため、今後も組織で取り組んでいきます。



九州製氷株式会社

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区港1丁目7番2号
- 業 種／製氷業・冷蔵倉庫業
- 従業員／130名
- 創 立／昭和21年
- U R L／<http://kyuhyo.co.jp/>

■ 目指した姿

「どうしたらいいですか？」ではなく、
「こうしようと思うのですが」という自らの意見が
自然に出てくる職場づくり

■ 取組のきっかけ

事業の柱である冷蔵倉庫の部門のなかでも特に
“25歳以下と45歳以上の割合が高く25～35歳
「働き盛り年代」が少ない”という問題に直面しており、
下記2点を出発点に改善活動を進めることにした。

- 人間関係の確立とモチベーション向上
- 従業員が求めるものの把握

■ 取組効果

- ①ミーティングで話し合いの時間を確保できたことにより、お互いの本音が分かり、フォローや業務分担に速やかに反映できるようになった。
- ②課題やクレームの解決策の深堀を実施したことにより、課題やクレームの事案が発生した際の対策実施までのリードタイムが7日から1～2日に短縮した。

その他、12月度時間外労働時間（一人あたり）40%減等、効果が表れている。

■ 取組内容

- 業務手順が統一されていない（職人気質）
- 上司からのフォローがない（作業指示を出しっぱなし）
- 意見交換の場が不足している（コミュニケーション不足）
- 業務の優先順位や目標設定の方法が分からない



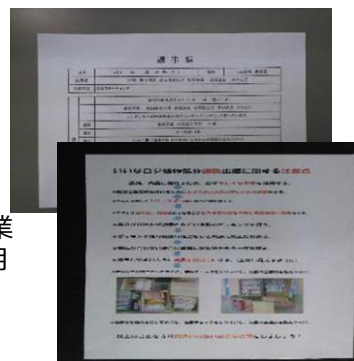
個人プレーで業務に当たっており、チームとしてのまとまりがない。
⇒モチベーションがあがらない。

- ①ミーティング内容の充実 **事前に議題を作成し、問題解決の話し合いの時間を設ける**
→【『ただ何となく』をやめて真のコミュニケーションを！】
- ②なぜなぜ解析シートの導入（課題やクレームの解決策を深堀り）
課題やクレームの解決策の深堀りを、上司と部下、先輩と後輩などペアで作成
- ③マニュアルの見直し ～ 手順書・作業注意書を利用した指導 ～
現場OJT主軸だと人によって教える内容が変わるため、マニュアルを使った教育にシフトする。

■ 写真など

(上) ミーティング前に作成する事前課題表。

(下) 手順書。作業注意書等の教育用マニュアル。



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

業務改善や従業員満足向上は経営層や一部のメンバーがつくるものではなく、従業員が丸となって作り上げるものです。今後もトライアルチームで“ありたい姿”を目指していく取り組みを社内に広げていく活動を浸透させることで、継続的改善と従業員満足度の向上に努めていきます！



株式会社グランドビジョン

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区天神2-4-5 デイトンビル2F
- 業 種／サービス業
- 従業員／67名
- 創 立／平成23年
- U R L／<https://gvn.co.jp/>

■ 目指した姿

休日出勤に伴う代休の取得率100%

■ 取組のきっかけ

休日出勤に伴う代休の取得率が伸びていない。

■ 取組内容

- 社員の心身の疲労回復のため、管理者の意識向上、取得推進の呼びかけを実施。
- 勤怠表に代休の残日数を表示し、社員個人への周知と意識向上を図る。

■ 取組効果

- 管理者の意識向上、取得推進の呼びかけにより、社員の代休取得の意識は高くなってきている。

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

従業員数の多い中小企業では、社内での制度導入や浸透が思うようにいかず、苦戦しました。

ただ、意識を持つことは企業規模に関係なく必要で、組織の中で少しでも意識を持った社員が増えるように、努力をし続けることが大切だと思います。



株式会社日本政策金融公庫 福岡支店【福岡地域】

国民生活事業

- 所在地／福岡県福岡市博多区博多駅前3-21-12
- 業 種／金融業
- 従業員／54名（令和3年4月1日現在）
- 創 立／平成20年
- U R L／<https://www.jfc.go.jp/index.html>

■ 目指した姿

テレワークの促進

■ 取組のきっかけ

- テレワークの利用について「育児や介護等、事情がある人が活用するもの」という固定概念をもつ職員や、「業務効率が低下するのでは」といったテレワークへ消極的な職員がおり、テレワークが促進されていない。
- 新しく導入した業務用機器が導入されたが、システムの操作に不慣れな職員が多い。

■ 取組効果

<良かった点（メンバーの感想）>

- 始業までゆとりがあり、家事などができる。
- 新型コロナウイルスの感染リスクが少なく、マスクを着けずにリラックスして安心して仕事ができる。
- テレワーク中に外部の人と電話で話したが、テレワークの取組について理解が得られた。入社時と同様に実施できる業務もあり、テレワークは特別なものだという考えはなくなった。
- 業務効率低下を懸念していたが、テレワークでは静かな環境で仕事ができるため集中できた。

■ 取組内容

- テレワーク促進に向けてのPDCAサイクル
 - P テレワーク予定表の作成、スケジュールの管理
 - D 実施
 - C 所感を登録、業務成果確認
 - A 週1回、支店全体に所感を共有・問題解決
- まずは支店長にテレワークを実践してもらい、職員の実践を促した。
- 支店長から失敗（業務効率の低下）を恐れず、テレワークに取り組むよう、周知。入社時に比べて業務効率の低下することに関しては、様々な業務を行い、テレワークに適した業務を見つけた。
- 新しく導入した機器やシステムに関する勉強会を開催。また、実際に取り組んでみた際の気づきや要望等の意見を集め、共有する。

■ メッセージと今後の課題

<メッセージ>

- 「案ずるより産むが易し」の精神でまず挑戦すること！
- トップが率先してテレワークを行うこと！
- 意見(良い点や悪い点、気づき等)をリアルタイムで共有できる体制を作ること！

<今後の課題（メンバーの感想）>

- リアルタイムで細かい指示が出せない。
- コンスタントにテレワークを実施している職員は多くなく、ニューノーマルな働き方として定着するには至っていない。



社会福祉法人悲田院 早良厚生園

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市早良区重留29-17
- 業 種／医療、福祉
- 従業員／51名
- 創 立／昭和60年
- U R L／<https://sawarakouseien.or.jp/>

■目指した姿

スタッフの仕事に対する満足度アップ、
モチベーションアップ

■取組のきっかけ

- ①年間活動計画、月間活動計画を立てる際に毎年同じような計画になっていた。
- ②仕事への貢献度が職種や担当業務によって分かりにくいいため、スタッフの仕事に対する満足度が低下している。
- ③スタッフ同士、上司と部下の良好な人間関係を構築する必要がある。
- ④コロナ禍で集まれない状況でも安全安心に事業継続するためにはICT化を進める必要がある。

■取組効果

- ①現場から要望やアイデアを直接管理職に伝えることができるようになった。
- ②些細なことが全体に伝わり、スタッフ一人ひとりの意外な一面も見えてきた。
- ③スタッフ間でコミュニケーションをとるようになり、協力する気持ちが出てきた。
- ④コロナ禍で集まれない状況でも会議ができるようになり、課題の解決につながった。
また、移動時間の短縮につながった。

■取組内容

- ①仕事をやらされている感があったため、行事や活動を実施する前に担当者からのプレゼンを実施。
- ②仕事に対する貢献度が分かりにくいいため、気付いたことを朝礼・終礼で称賛する。
スタッフ間でありがとうの気持ちを伝える「ありがとうカード」の作成と掲示。
- ③お互いの業務への関心が低かったため、スタッフ間で引継ぎや情報共有の時間を設けた。
掲示板に貼り出し、見える化を行う。
- ④iPadの導入、Wi-fi環境の整備。

■写真など



(左) 担当者からプレゼン中
(右) ありがとうカードの掲示

■取り組んでみた感想とメッセージ

取組を実施することによって、スタッフそれぞれの意識が変わったように思える。
今後、福祉の分野でもICT化を進めることで会議時間の短縮や支援記録をもとに分析することができ、生産性の向上と利用者サービスに繋がるのではないかと考える。



一般社団法人福岡市医師会

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市早良区百道浜1-6-9
- 業 種／医療、福祉
- 従業員／679名
- 創 立／明治40年
- U R L／<https://www.city.fukuoka.med.or.jp/>

■ 目指した姿

職員の待遇改善（離職防止）、体制強化、業務内容改善

■ 取組のきっかけ

ここ5年間、離職者が多く、毎年離職率が約2割になっている。このことで、センター内に新人職員を毎年抱えることになり、業務にも影響が出ている。長年勤めている職員へどうしても業務が偏り、業務負担が増え、そのことでベテラン職員の離職にもつながっており、悪循環に陥っていると思われる状況。職員からは業務過多に対する待遇面の向上を求める声が上がっている。

■ 取組効果

- 2019年の離職者は、18%だったが、取組により、2020年の離職者は、10%になった。また、60歳目前での退職者は0人。
- センター職員との個人面接をZoom活用にしたことで、業務の隙間時間を使うことができ、面接の日程が組みやすくなったほか、移動時間の削減につながった。

■ 取組内容

- 職員の待遇改善・体制強化
 - ①嘱託職員の雇用条件を変更。
 - ②60歳以上の給与減額の廃止。
 - ③福祉職の昇給アップするシステム導入。
 - ④管理者手当の見直し。
 - ⑤副管理者を新設 ※管理体制・指導支援体制の強化
 - ⑥各センターを訪問し相談助言等の支援を行う指導職員の配置。
 - ⑦資格更新費用を奨励金として支給 ※検討中
- 業務改善に向けたアンケートの実施
「職員が何を指し、どんなことをしたいと考えているのか、職員のストレスとなっているのが何か、どんなところに不具合を感じているか」についてアンケートを職員128名に実施。アンケート結果をもとに具体的な取組を実施または実施予定。

■ 写真など

(写真)
働き方を検討する会議の実施。



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- 職員一人一人が「働き方改革」を行うことの意味を考え、実行していける環境をつくることの大切さを感じました。
- 双方向で意見が言い合える環境をつくること、「忙しさ」を言い訳にせず、取り組むこと、職員個々の属人性（能力や人柄等）に頼らないシステムをつくることの大切さを感じました。



一般社団法人ルートプラス

【福岡地域】

- 所在地／福岡県福津市日蔭野4-8-14
- 業 種／教育、学習支援業
- 従業員／20名
- 創 立／平成29年
- U R L／<https://routeplus-group.com/>

■目指した姿

社員全員の仕事の見積もり力を高めることと、業務ボリュームの見える化に取り組む

■取組のきっかけ

- 社員各自の担っている仕事や働き方の実態の把握ができていない。
- 複数の現場に分かれており、社員同士のコミュニケーションを図ることが難しい。

■取組効果

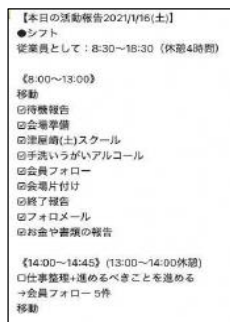
- 働き方改革に取り組むことが自分たちの豊かな生活につながる事が理解できた。
- 社員各自の担っている仕事や働き方の実態が把握できた。これにより、自分の仕事を客観的に見れるようになった。
- 社員の気づきや社員同士のコミュニケーションが増えた。

■取組内容

- 働き方改革をやるとはしたものの、なかなか定着できなかったため、週1回開催する全体ミーティングで働き方改革に取り組む必要性を発信し、社員への理解を促した。
- 複数の現場に分かれており、社員同士の関わり合いが少なかったことから、2名～4名の少人数チームを編成し、互いの働き方に関する話し合いの場を設けた。

■写真など

時間軸を記入したやることリスト。
時間軸でやることを明確にすることで、
それぞれの実態が把握できた！



■取り組んでみた感想とメッセージ

会社の繁忙期にも安定して取組を継続することの難しさを実感しました。

まずは、今行っている取組を徹底することで、“当たり前のこと”にしていきます。

今回の働き方改革地域実践事業を経て、働き方改革に取り組むきっかけを得ることができました。



株式会社榎本商店

【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市若松区大字安瀬1-23
- 業種／鋼板流通加工業
- 従業員／34名
- 創立／1971年
- URL／<http://www.kasimoto.co.jp/>

■ 目指した姿

最終工程である配送部門の効率化
(1時間当たり配達量 800kg)

■ 取組のきっかけ

最終工程である配送部門の作業において、以下の課題があることが分かった。

- ①客先方面別に製品が仕分けされていない
- ②積み込む製品の仕上がりが当日であったことから、積み込みに時間がかかる
- ③出荷・集荷係が不在の場合に積込作業に遅れが生じがちである
- ④事務所サイドでの受注時の納期設定の見直し

■ 取組効果

社内の納期設定の前倒しや製品完成時間の設定を共有することで、待ちの発生が少なくなり、製品の出来上がり・仕分けに時間の余裕ができ、製品の積み替えなどが減った。

新人教育や製品の積み方・梱包の仕方などを記載したパネルの設置、運転手からの情報収集により、積み替えが少なくなった。

■ 取組内容

5か月間、時間あたりの配達量 (kg) と夕積みに要する時間 (h) を比較し、配送部門の負荷を可視化したところ、運ぶ量が減っても、効率は良くなっていないことが判明。生産性向上委員会を立ち上げ、左記の①～④の課題に対して、以下の具体的なアクションを実施した。

- ①終業前の10分間に仕分け漏れを確認、配送部門への声掛けの実施
- ②社内納期の半日前倒し、当日の製品完成時間の決定と周知
- ③製品の積み方、梱包の仕方の勉強会の実施
- ④受注明細ごとの工程を明確化し共有、受注先の配達日を固定、客先方面ごとの積み込みのタイミングを前倒し設定

■ 写真など



(左) 各部署からなる生産性向上委員会



(右) 鉄粉が飛ばないように立位を利用しスペースを確保

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

この活動を通して、委員会メンバーで数字を意識した、対策活動を行うことが出来ました。そして、時間を意識した業務改善を低コストで取り組む事が出来たと思います。結果として、数字目標にはまだたどり着いてはいませんが、身近な環境の業務改善をこれからも繰り返して行きたいと感じました。



栗原プランニング有限会社

【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区原町1丁目8番20-102号
- 業種／測量・設計
- 従業員／6名
- 創立／平成13年
- URL／<http://www.kurip.jp/>

■目指した姿

一人当たりの生産性を高める

■取組のきっかけ

- ①これまでは人事評価について明確な基準がなかった。また、目標達成に関わらず、同額の給与が支給されることから社員の士気にも悪影響を及ぼしたりしていた。生産性向上のためには、公平な人事評価に基づく賃金設計が必要である。
- ②業務の洗い出しを行うとともに、どの場所・どの時間帯でも作業の進捗が分かる仕組みづくりが必要である。

■取組内容

- ①**人事評価及び賃金設計の構築**
 - ・公平な評価をするために、実績（毎月の目標）を達成させた従業員についてはプラスの評価を与える人事評価制度を構築。
 - ・基本給とは別に、その目標達成の実績に応じた業績手当の導入。
- ②**会計、給与ソフトの導入、経理の外注化、作業の進捗管理ソフトの導入**
 - ・作業量及び作業時間の大幅な削減のため、各種ソフトの導入を行った。

■取組効果

- ①従業員を公平に評価し、賃金設計を構築していくことは非常に大変な作業であった。導入を始めたばかりなので、今後の効果に期待したい。
【期待される効果】
 - ・今まで生産効率を考慮していなかった従業員に対し、当事者意識を持たせることができる。
 - ・実績を評価に加えることで、時間外労働の削減、従業員のモチベーションアップを図る。
 - ・従業員の適性にあった配置と業務が振り分けられる。
 - ・多能工化ができていない従業員を評価することで、人が抜けても、フォローアップができる体制が作れるようになる。
- ②各種ソフトの導入により、作業量及び作業時間を削減することができた。また、「作業の見える化」により、情報の共有化が図られ、報告・連絡・相談作業の負担軽減にもつながった。各担当者の目標達成意欲の向上にもつながっている。

■写真など



■取り組んでみた感想とメッセージ

少ない従業員数でも取組を進められるよう、人的負担のないところから始めました。よく、「会社の規模が小さい」という理由で、働き方改革の取組を見送る会社も中にはあるかもしれませんが、ワークライフバランスの取組は「100社あれば100通りのやり方がある」ので、従業員数が少ない会社でも、その会社に合った取り組み方はあると思います。



社会福祉法人江松会 花園保育園 【北九州地域】

■所在地／福岡県北九州市小倉南区富士見1丁目5番38号

■業種／医療・福祉

■従業員／11名

■創立／昭和51年

■URL／<https://hanazono-hoikuen.jp/>

■目指した姿

従業員の待遇を改善し、働きやすい快適な環境を作る

■取組のきっかけ

- ①職員や保護者との連絡について、どうすれば漏れなくタイムリーにできるか？
- ②人手が足りないことによる業務量の負担をどう軽減するか？
- ③従業員の休憩時間をより充足させるにはどうしたらよいか？

■取組効果

- ①報告・相談・連絡に費やす作業時間が軽減されるとともに、保護者にも漏れなくタイムリーに園の情報を伝えることができた。結果として、従来と比較し、作業量が1/5に減少した。
- ②園児一人一人の出席確認から、健康状態の把握まで、自動的に記録でき、作業量と時間を大幅に削減できた。
- ③従業員の休憩時間がより充足できるようになると同時に、休憩時間を意識するようになった。

■取組内容

①情報共有アプリの導入及びSNSとの連携

職員や保護者への連絡及び報告は、口頭やホワイトボードによる掲示、連絡帳に記入する等のアナログ手法で行っていたが、この作業にかかる時間や精神的な負担を減らすべく、情報共有アプリの「きっずノート」やSNSの「Facebook」を導入した。

②保育園支援業務システムの導入

今まで、園児一人一人の登園・降園時間、出席の時間帯等の日々の記録や、月末の集計作業を、手書きで行っていたため、かなりの時間を取られていたが、今回、保育園支援業務システムを導入し、作業量と作業時間を軽減。

③職員給食の提供及び休憩中の業務の分散化

今まで休憩時間中にしていた業務については、他の余力がある職員に応援してもらうことで、業務の負担の分散を図った。また、休憩時間の質を高め、職員の健康面での充足を図るため、職員給食の提供を始めた。

■写真など

情報共有アプリ・SNSの導入前



情報共有アプリ・SNSの導入後



■取り組んでみた感想とメッセージ

通常業務を行いながら、業務の改善点や効率化のポイントを絞り出し、取組を進めていくのは、本当に大変なことだと思いましたが、これから、ますます出生率の低下による労働力人口が不足していくなか、今まで以上に職員の採用が難しくなるのは確実であると感じます。

応募する方が「ぜひここで働きたい」と思わせる職場を作りたいのであれば、今のうちから、小さなことを見つめ直すことから始めて、まずは今の職場の人間が働きやすいと思う環境づくりから、取り組まれてください。



北筑電業株式会社

【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市八幡西区陣原4丁目5-1
- 業種／建設業
- 従業員／68名
- 創立／昭和37年
- URL／<https://hokutiku.com/>

■目指した姿

かけがえのない人に頼らず、欠けても支障のない組織を作る

■取組のきっかけ

- 従業員の仕事を充実させるには、余暇が大事であり、余暇をさらに充実させる必要がある。
- 業種柄、労働時間が長く、年次有給休暇の取得率が少ない。
- 業務に詳しい人が休むと、業務が停滞してしまう。

■取組効果

- 各種手当や愛好会の設立により、余暇の充実及び従業員の定着に良い影響を与えている。また、従業員が労働時間について、能動的に考えるようになった。
- 年次有給取得状況を一覧表にし、見える化したことで、年次有給休暇の取得率が、一覧表導入前に比べて、2倍以上アップした。
- 業務が停滞しないよう、多能工化するには、十分な育成が必要であることが分かった。

■取組内容

- きめ細かな手当の新設や愛好会の設立**
よりよい余暇の充実のため、家族手当や住宅手当等の基本的な手当の支給額を大幅に増やす賃金制度を導入。また、ボランティア手当（町内会活動、清掃活動等に従事した場合に支給）や愛好会制度（活動費用の40%を会社が援助）を導入。
- きめ細やかな休暇や時短制度の新設**
誕生日休暇及び誕生日手当、高齢者に対する時短勤務など独自の休暇や時短制度を導入。
- 残業無し手当等の導入**
時間外労働を削減した従業員に対し、「残業無し手当」を支給するほか、時間外労働の削減に努めた従業員に対し、人事評価上のプラス評価を付与。
- 従業員の多能工化によるフォローアップ体制の確立**
- 年次有給取得状況を一覧表にする**
全員の有給の取得状況が分かる一覧表を作成。これにより、取得率が悪い従業員が一目瞭然で分かるようになり、取得の呼びかけができるようになった。

■写真など

ゴルフ愛好会の様子。このほか、映画愛好会、釣り愛好会等の6つの愛好会が存在している。



■取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革で重視するのが、余暇の時間を充実させることです。わが社は、少しでも従業員の余暇の時間が充実したものとなるよう、これまで様々な手当や制度を設けてきました。弊社の今回の取組が少しでも他社の参考となれば幸いです。



株式会社メディックス

【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉南区下曾根新町13-1
- 業 種／運送業（医薬品の配送他）
- 従業員／69名
- 創 立／平成13年
- U R L／<https://www.medix-inc.net/>

■ 目指した姿

情報共有の漏れをなくしていこう！

■ 取組のきっかけ

- 回覧板を使って情報共有を行っていたが、何度か情報共有の漏れがあった。
- 期限内に提出物が回収できない。
- 相談したくても内容面、退社時間の関係上できない人がいた。
- コロナ禍の中、コミュニケーションが減った。

■ 取組効果

現在の達成度は、80%

- LINEのメリットは、情報の着信が通知音ですぐに確認でき、既読の確認も可能。
LINEを活用したことにより、今のところ、情報や提出期限の漏れは起きていない。
- 個別に、かつ相談可能な時間帯であればすぐに相談できる。
- グループで使用することで、会話や情報の共有を行うことができる。

■ 取組内容

LINEを活用し、情報の共有化に取り組んだ。

- LINE取り扱いのルールを決めた。
（例）・毎日〇時にチェック
- 回覧板や掲示板で連絡していた情報をLINEに集約、共有。
- 実際に取組を行う中で挙がった問題点について改善を図った。
（例）・LINEの通知音がうるさい。
⇒ 通知をオフにしてもよいが、定期的にスマートフォンを見て、確認するようにした。
・LINEをダウンロードしたくない、LINEを使うことができない。
⇒ 掲示板を確認するよう声掛けを行った。

■ 写真など



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

仕事のあいまに作業したり思った以上に大変でしたが、進行役やパワーポイントの作成などはじめて挑戦できる機会がもらえ勉強になりました。



株式会社石崎組

【筑後地域】

- 所在地／福岡県八女市黒木町北木屋427
- 業種／建設業
- 従業員／7名
- 創立／明治15年
- URL／-

■目指した姿

皆が毎日いきいきと健康に働き続ける職場

■取組のきっかけ

- ・従業員の高齢化が進んでいる。
- ・休日、休暇日数が年間を通して少ない。

■取組効果

- ・個別にヒアリングを実施したことにより、現在の働き方についての従業員の率直な意見を聞くことができた。
- ・年間業務の繁忙期の洗い出しを実施したことにより、繁忙期と閑散期の変動を生かし、閑散期を有効に使えることを発見できた。

■取組内容

【取組】 休日や休暇を増やす

現状・・・従業員7名、うち4名60代（さらに、うち3名60代後半）
個別に、従業員に対し、現在の勤務状況についてヒアリングを実施。
⇒「毎日の勤務は、身体的につらい」、「体の不調がある」との声があがった。



- 現在の勤務状況を見直して、休日や休暇を増やすために、年間業務の繁忙期の洗い出しを実施。
- 休みを取りやすい体制づくりを行い、計画的に有給休暇を取得することを決定。1日取得が難しい場合は、半日取得から始める。

■取り組んでみた感想とメッセージ

人手不足の中、いつまでも働ける環境、誰でも働ける環境、次の方達が引き継ぎやすい環境を造っていきましょう。



株式会社今村組

【筑後地域】

- 所在地／福岡県大牟田市中白川町2丁目38番地
- 業 種／建設業
- 従業員／30名（グループ合計47名）
- 創 立／昭和50年
- U R L／<http://www.imamuragumi.co.jp/index.html>

■目指した姿

若手社員の人材育成・定着する組織づくりを目指す

■取組のきっかけ

- ・人事評価制度や処遇に明確な基準がなかったため、正當に評価されていないと感じた従業員が離職する等、従業員のモチベーションにも悪影響を及ぼしていた。また、仕事の作業量に偏りが生じており、できる従業員ほど仕事が集中し、疲弊してしまう状況にあった。
- ・ワークライフバランスに取り組むに当たり、現在の職場環境は従業員にとって快適なのか疑問があった。
- ・女性がより活躍できる職場づくりとそのPRができていない。
- ・有給休暇の取得率が低い。

■取組効果

- ・人事評価制度の着手により、若手社員の成長度合いとスピードを促すために、キャリアアップ計画が必要だとわかった。
- ・社内アンケートにより、今まで見えなかった社内の満足・不満が顕在化することができた。
- ・女性従業員が働く上で何を重視しているか認識できた。
- ・年次有給取得率が前年比で5倍以上UPした。

■取組内容

- ＼ **取組1 | 人事評価制度に着手** ／
外部コンサル会社に公平な人事評価制度を依頼
- ＼ **取組2 | 社内アンケートの実施** ／
『会社』『同僚』『自分自身』の他、『業績』『能力』『態度』についてアンケートを実施
- ＼ **取組3 | 「限定正社員」創設及び女性活躍推進ポータルサイト登録** ／
・限定正社員・・・従業員の事情に合わせた働きやすい時間帯で勤務できる雇用形態
・福岡県女性活躍推進ポータルサイト内で、「限定正社員」制度を紹介、PR
- ＼ **取組4 | 有給取得率が低い従業員に対する周知活動** ／
全員の有給取得状況の把握及び呼びかけの実施

■写真など

| 氏名 | 職名 | 業績 | 能力 | 態度 | 総合 |
|-----|------|------|------|------|------|
| ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 合計 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |



(左) 人事評価表
(右) 女性が働ける職場として外部にPR

■取り組んでみた感想とメッセージ

建設業において、ワークライフバランスの取組の実現はかなり大変です。
しかし、労働力人口の不足からくる求職者の減少や、コロナによる社会構造の変化により、その重要性も実感しています。
弊社も、なんとかワークライフバランスの取り組みのスタートを切ることができました。
今回の取組が、少しでも他の企業様のヒントになれば幸いです。



九州環境建設株式会社

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市津福本町1649-51
- 業種／建設業
- 従業員／22名
- 創立／昭和48年
- URL／<https://kyukan.com/>

■目指した姿

- ・有給休暇取得5日以上、4週8休の実現化
- ・若手技術者の育成

■取組のきっかけ

- ・業種柄、週休2日（4週8休）の取得がしづらく、現場によって取得状況に差が生じており、有給休暇取得促進を図る必要がある。また、有給取得促進のためには、生産性向上が必須である。
- ・新型コロナウイルス感染症対策のため、新しい働き方を検討する必要がある。

■取組効果

【会社休日】
年間85日 ⇒ 年間**105日** 23%増加
さらに、令和3年度は**110日**の予定

【有給取得日数】
社員平均**5.6日**

【コスト削減】
デジタル機器（リモート、クラウド関係）により、
従来業務から**7%**削減（印刷、移動交通費、人件費）

■取組内容

① 有給休暇の取得促進、4週8休の実現化に向けて／工事部

- ・就業規則での半日有給休暇の取得を確立。
- ・各現場サイドで現場週休2日（＝4週8休）の計画及び実施状況を見える化
- ・工事箇所はほとんど屋外での作業 — 事前に天気予報等で雨天把握可能 → 現場閉所
⇒ 今までもよりも柔軟なシフトが組めるようになり、**従業員の適正な現場配置が実現**

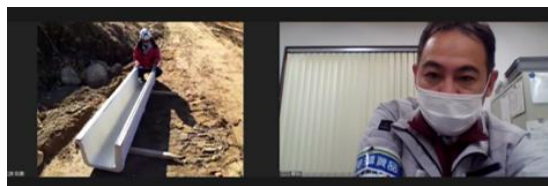
② リモート検査の実施／本社・工事現場

- ・本社と現場サイドで工事の品質確保のための確認作業方法の変更
取組前）現場に出向いて確認 取組後）リモート検査で確認
⇒ **現場に行く際の経費や移動時間を削減**

③ desknet's NEO クラウド版の導入／本社

- ・社内の報告・連絡・相談手段の方法を変更
導入前）口頭や書面 導入後）業務支援ソフト使用
⇒ 社内全体での情報共有を図ることができ、**スムーズな意思疎通が実現**

■写真など



▲ ②リモート検査の様子

■取り組んでみた感想とメッセージ

私たちが試行錯誤でこの働き方改革に取り組んできました。実践して良いところは伸ばし失敗したところは改善してまた実践です。コスト面も関係してくるので難しい面は多々ありますが一歩ずつ前に進んでいきましょう。



株式会社桐明組

【筑後地域】

- 所在地／福岡県八女市柳島92-1
- 業種／建設業(土木工事)
- 従業員／17名
- 創業／昭和40年
- URL／<http://kiriake.com/>

■目指した姿

若手社員を会社に長く貢献する人材に育成する

■取組のきっかけ

- 従業員の高齢化、若い人材の確保に悩んでいた。
- 今春4月より新卒者の入社が決まったが、これまでは若手の育成は年長者に任せる傾向にあった。
- 若手社員自身の人材育成と新卒者の定着に繋がることを期待し、若手社員に新卒者の育成を任せることとした。

■取組効果

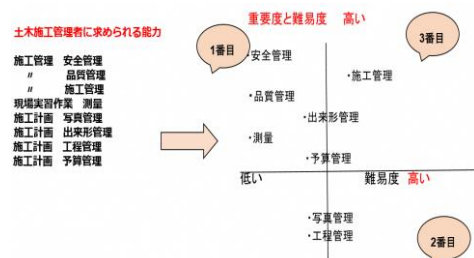
達成度 0%⇒50%

- 業務を0から習得して行く為に必要な事項・優先順位が改めて確認できた。
- 若手社員が先輩社員としての自覚を持つきっかけとなり業務のモチベーションが上がった。

■取組内容

- 「新人に覚えてほしいこと」を具体的に出し合い必要なスキルを一覧にした。
- 土木施工管理者に求められる能力を重要度の高いものから低いものへ、難易度の低いものから高いものへ、並べて可視化した。
- 業務を0から習得していくために必要な事項・優先順位を確認し、新人育成のための計画を作成し、優先順位の高いものから実施を試みた。

■写真など



■取り組んでみた感想とメッセージ

繁忙期には、取り組みがなかなか進まないこともありました。しかし、重い腰を上げて働き方改革に取り組めば何らかの変化はあると思います。



社会福祉法人ひじり会

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市田主丸石垣1291-6
- 業 種／医療・福祉
- 従業員／350名
- 設 立／昭和54年
- U R L／<http://hijirikai.com/>

■ 目指した姿

時間と人員の余裕を持つことで より思いやりや
助け合いをしながらコミュニケーションを取り笑顔の
ある職場を目指す

■ 取組のきっかけ

基本講座後、まずはスタッフへ働き方改革の必要性を伝える勉強会を開催。その後、定例会を設けて付箋ワークで課題の洗い出しを行った。

その結果、下記の課題があることが分かった。

- ・人員の不足
- ・業務に追われ時間の余裕がない
- ・連絡が徹底されていない
- ・目標となる人がいない
- ・スタッフ同士のコミュニケーション活性化
- ・給与面等の待遇の改善

■ 取組効果

- ・グループに分かれ、課題の要因分析するうちに、意見が出やすい雰囲気が出てきて、スタッフの意識が変わってきた。
- ・ざっくばらん会やマニュアルの見直しにより、スタッフ同士のコミュニケーション活性化が図られ、業務の段取りも良くなった。
- ・施設長とスタッフでの話し合いの場を設けたことで、双方の考えを理解し合い、コスト意識を持つことができた。

■ 取組内容

- ・全4回定例会を開催。
- ・各課題別に要因分析を行い、スタッフがグループに分かれ、付箋を用いたワークで可視化しながら、解決策を話し合った。
- 目標像の確立
付箋を用いたワークで目標像を確立するとともに、そうなるためにどうすればよいのか、効果と難易度をマトリクスで整理し、「なりたい姿」のイメージをつかんでいった。
- 連絡の徹底
連絡ノートの書き方を統一、確認したかどうかのチェックを実施。
- コミュニケーションの活性化
1日の振り返りや明日の業務について話し合う「ざっくばらん会」の実施。新人の意見を取り入れ、マニュアルを見直し、改善を実施。
- 待遇面の検討
施設長とスタッフでの話し合いの場を設けた。

■ 写真など



■ 取り組んでみた感

最初はスタッフの中に、「働き方改革って必要なの？」という雰囲気があったが、定例会を重ねるうち、徐々に自発的に意見が出るようになり、ありがたい姿も明確になっていきました。会社の雰囲気が良くなれば、お客様にとっても満足度が上がると思います。ぜひ、取り組んでみてください。



道の駅くるめ

(一般財団法人久留米市みどりの里づくり推進機構)

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市善導寺町木塚221-33
- 業 種／小売業
- 従業員／35名
- 創 立／平成20年
- U R L／<https://www.michinoeki-kurume.com/>

■ 目指した姿

コミュニケーション力を上げて、
スタッフ・出荷者・お客様との信頼関係を築き、
満足度を上げていく

■ 取組のきっかけ

- ① スタッフ間でコミュニケーションをとれていない。
- ② 日々の情報共有があまりできていない。
- ③ 朝礼内の共有事項が、朝礼に参加していないスタッフへ共有ができていない。
- ④ 電話内容（特に折り返し電話）が共有できておらず、スムーズに対応ができていない。
- ⑤ 出荷者とのコミュニケーションがとれていない。

■ 取組効果

コミュニケーションの活性化（1-1,3）に関しては、自己評価表により、自己評価が低いスタッフや声かけが苦手なスタッフを把握することができるので、効率よくアドバイスや指導ができる。

情報共有（1-2,1-3）に関しては、共有が図られやすくなったものの、改善が必要なところがある。

折り返し電話（2）に関しては、スタッフから「分かりやすくなった」という意見もあり、今後改善しながら継続する。

■ 取組内容

「ありがたい姿」を「対スタッフ」「対出荷者」「対お客様」の項目に分けて意見交換をした。

1-1.（対スタッフ）自分から積極的に会話する努力

笑顔で話しかけやすしたり、積極的な声掛けなどに取り組み、これらについて解決策をまとめ自己評価表を作成。

1-2.（対スタッフ）朝礼、連絡ノート、LINEの情報共有の徹底

既存の連絡ノートを分かりやすく日付管理し、回覧枠を設けて、確認したかどうか一目で分かるように改善。また、LINEではグループ分けや後日過去投稿を検索しやすいように、タイトルをつけて発信する等試みる。

1-3.（対スタッフ）朝礼での共有事項について、朝礼に参加していないスタッフへ引継ぎ

議事録（フォーマット）を作成し、タイムカード付近に掲示することで朝礼に参加していないスタッフ等へ共有。

2.（対出荷者）何の用件で誰が電話したか分かるよう専門の連絡ノートを作成

折り返し対応がスムーズになるよう『誰に』『誰が』『何の用件で』電話したのか、簡単に記載する記録表を作成する。

3.（対出荷者）搬入時などに積極的にコミュニケーションを取るよう心掛ける

すれ違い時の挨拶や出荷者の名前・品目を覚えるなどに取り組み、これらについて自己評価表を作成。

■ 写真など



（左）意見交換の様子



（右）マトリクス表を使用し、内容の掘り下げ

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今回の取り組みをきっかけにスタッフ間での意見交換や課題の共有などができ、少しだけ意識改革ができたのではないかと思います。

多忙の中取り組むので、様々な課題や解決策があっても実際に行動できないという場合も多いと思うので、欲張らずに優先順位の1番高い項目に絞ることで継続して取り組んでいくのではないかと思います。



社会福祉法人ゆうかり学園

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市田主丸町中尾1274-1
- 業 種／医療・福祉
- 従業員／319名
- 創 立／昭和32年
- U R L／<https://www.yuukari.or.jp>

■ 目指した姿

感謝の言葉があふれる職場

～自信をもって自分の想いを話そう！笑顔のために～

■ 取組のきっかけ

50項目にわたるアンケートを実施し、職員の意識調査を行った。集計結果のワースト10は、毎年同じ項目があがっている。

- 「必要されていないと思っている」
- 「成長できない」
- 「有給希望が出しづらい」

■ 取組効果

<アクション1>

詰所を出るときに笑顔になり、その笑顔のまま利用者様の支援に入ることができている

<アクション3> 実際の声

「他職員に見られることがないので、気兼ねなく希望できるようになった」
 (シフト作成側)
 「これまで配慮ができていなかったことに気付くことができ、さらにシフト作成が整理しやすくなった」

■ 取組内容

組織風土診断を実施し、集計結果ワースト10より左記3項目に絞って職員へヒアリングを実施



再度アンケートを行い、「いいえ」と答えた職員の自由記載欄に着目すると・・・

ほとんど自信を持っていない現状 ⇒ <<想いを受け止め、改革スタート>>

- アクション1：「感謝の言葉」を言う時間を作る … **朝礼時実施**
- アクション2：物事にチャレンジしたことを評価し褒める … **評価表作成**
- アクション3：有給休暇希望の出し方を再検討する … 一括表記入 ⇒ **個別用紙提出**

＼ピックアップ項目／

- ① 将来、当法人（施設）の中で活躍できている自分をイメージすることができる。
- ② 年次有給休暇は無理なく取得できている。
- ③ 自分自身が職場で必要とされていることを実感できている。

■ 写真など



(左) 朝礼時「感謝の言葉」発表風景



(右) 有給休暇希望用紙投函箱

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

短期間の取組みできちんとした評価は出ておりませんが、今後も継続して取り組んでいきたいと思えます。

『働き方改革』を難しく考えておりましたが、今回の働き方改革地域実践事業に参加させていただき、身近な課題を出し合い働きやすい環境を作っていくことが、結果『働き方改革』になるのではないかと考えを新たにしたところです。



麻生芳雄商事株式会社

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市綱分1843番地
- 業種／各種商品小売業（スーパーマーケット）
- 従業員／254名
- 設立／昭和43年
- URL／<https://www.superaso.jp>

■ 目指した姿

- ・指紋認証による勤怠管理システムの構築
 - ①生産性の向上 ②店舗完結型への移管

■ 取組のきっかけ

- 出勤簿の記載が店舗によって定まっていない。
- 月末集計されるため事後となり、働き方への計画性に乏しい。
- 従業員本人が記入する為、記載時間の精度等に課題がある。

■ 取組効果

指紋認証による勤怠管理システムの構築・導入により、従業員の出勤から退勤まで把握・管理できるほか、給与システムへの一覧表の作成等の作業が自動化された。

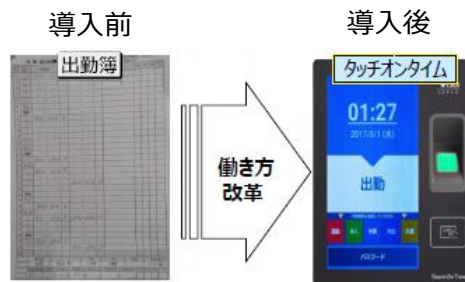
このことにより、出退勤管理の作業時間が従来と比較して8時間削減でき、これまで使用していた出勤簿用紙も不要となった。

また、従業員も出退勤管理や残業申請に対する新たな意識付けとなった。

■ 取組内容

- 出退勤管理の精度・効率向上
これまで従業員全員分の出勤簿を一覧表にし、勤怠管理表に転記・データを給与ソフトに入力を行っていたが、指紋認証による勤怠管理システムの構築・導入を実施。
- 店舗完結型への移管（総務部一括管理→各店舗へ権限と責任の移管をする）
 - 【第1段階】モニタリングの実施
 - ・14店舗から2-3店舗の選択
 - ・店長を中心とし、店舗ごとに試行する
 - 【第2段階】
 - ・試行期間を経て店舗完結型の店舗を順次増やす
 - ・マニュアルの作成、システムの習熟と信頼性を得られるよう2~3店舗ずつ増やす
 - 【第3段階】
 - ・全店舗へ展開する（R3年9月以降 正式移管）

■ 写真など



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

新しい取組を始めるに当たっては、環境づくりと、導入目的やメリット等についての丁寧な説明を行うことが不可欠です。そのためには、多くの賛同者と関心を得ることが必要であり、チームワークを発揮して良き理解者をつくるのが大事です。



株式会社石橋組

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川市大字伊田99番地4
- 業 種／建設業
- 従業員／17名
- 創 立／大正15年
- URL／－

■目指した姿

テレワーク推進（日報の電子化）によって、仕事をラクにしながら組織としての技術力をスムーズに継承できる会社にする！

■取組のきっかけ

①日報の記載事項の表記が曖昧であり、事務処理に必要な情報と、現場が事務側に伝えたいことが一致していないなど、日報に対する考え方の違いが見られた。また、日報は紙媒体であり、作成・提出・確認・訂正の作業に時間がかかるほか、間違いが起きやすく、集計にも時間がかかる。

②現場監督は会社員でありながら、技術力は個人所有と考える風潮があり、情報共有が図られにくい傾向にある。

■取組効果

- 社内におけるクラウド普及率
【実施前】0% ⇒ 【実施後】69%
- 従業員がデータ共有の重要性を認識するようになった。
- 社内のコミュニケーションが活性化し、これまで個人で動いていた従業員に話し合う場が生まれた。

■取組内容

- ①日報の電子化
事務側と現場側にヒアリングを行い、課題を洗い出し、日報の電子化を検討。
- ②クラウド活用の推進
クラウド活用により、工事実績データのバックアップと併せて、連絡ツールとしても使用できる利便性やデータの保存先を明確にすることで、共有するデータとしないデータを区別することができることを説明し、段階的にクラウド化を実施。

■写真など



■取り組んでみた感想とメッセージ

従業員のモチベーションは数値化できないので、予算実績のみで会社にとってプラスかマイナスかを判断するのではなく、「ありたい姿」を目指すこと、そこには多かれ少なかれ投資が必要であるという認識が必要だと感じました。



有限会社かんきょう

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県直方市新入548-6
- 業種／サービス業
- 従業員／5名
- 創立／昭和63年
- URL／-

■目指した姿

従業員が快適に働ける職場づくりを目指す！

■取組のきっかけ

- ①ワークライフバランスを社内で進めるに当たり、従業員の理解を得る必要がある。
- ②どの場所・時間帯でも作業の進捗がすぐに分かる仕組みづくりが大事である。

■取組効果

- ①第三者が間に入ることで、専門的なアドバイスや様々なアイデア、気づきを得ることができた。
- ②担当のスケジュール、担当業務数及び進捗を一気に「見える化」することができ、またこれに伴う報告・相談・連絡に費やす時間も大幅に削減できた。リアルタイムで連絡・確認ができるため、情報漏れや確認ミスから発生するムダな作業も削減されつつある。

■取組内容

- ①人事労務に詳しい外部相談役の設置
⇒会社の外部に、人事労務に詳しい相談役を設置することで、当事者では気づかない気づき等、労務管理上の有益なアドバイスをしてもらう。
- ②「LINE」などの情報共有ツールの活用
⇒業務を管理し、全体的なスケジュールを情報共有するため、情報共有アプリや業務支援ソフトを活用することで、従業員が持っているスマホ等を活用し、いつでも確認・連絡ができるようにする。

■写真など

職場の風景



■取り組んでみた感想とメッセージ

弊社では、その時代の変化に対応し、社員一同、この状況下でも、お客様の要望にお応えできるよう、一層の企業努力をしていきたいと考えています。
そのためにも、社員が気持ちよく働ける環境をいかに作っていくかが非常に大切なことだと思いました。



社会福祉法人櫟会

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市相田114-1
- 業種／医療、福祉
- 従業員／130名
- 創立／平成17年10月
- URL／<http://kunugien.com/new/>

■目指した姿

ロイヤリティの向上
(現状離職率8%を3%以内へ)

■取組のきっかけ

- 介護業界における人材不足は深刻。
- 新規採用に目を向けるのではなく、今いる職員の離職防止が重要。
- 職場の課題を抽出し、もっと働きやすい職場にするためには、どうしたらいいか。

■取組効果

- 法人のあるべき姿が確認できた。
- 今回の取り組みにより、法人として取り組まないといけない課題が明確になり、その課題を職員で共有することができた。
- 理念テキスト、ケア基本方針を作成することで、法人全体の共通のものさしができた。
- 結果的にロイヤリティが向上し、離職防止につながる。

■取組内容

毎週1回、チームで会議を開催し、下記の課題を抽出。

- ①介護の判断基準が明確でなく、多職種・専門職同士でのコミュニケーションが上手く機能していない。
- ②職員主体で物事を考えており、入居者にとっての視点が欠けている。
- ③目指すべき方向性が共有できていないため、職員のチャレンジ精神が薄い。
- ④法人への帰属意識が薄い。

上記の①～④の課題解決に向けて、職員を少人数のグループに分け、全職員参加型の「理念塾」を開催。テキストやケア基本方針を用い、法人の理念、生い立ち、解釈を伝えるとともに、理念に沿ったケアの在り方を説明。

■写真

理念塾の様子



■取り組んでみた感想とメッセージ

法人内で改革を進めるにあたっては、まずは法人の理念を職員全員が理解し、共有していることがとても大切です。なぜ、その改革を進めるのか、理念に照らし合わせてその意義を職員全員が理解していないと上手くいきません。今回の働き方改革地域実践事業で、共通の判断基準・ものさしを明確にし、職員全員が理解することがとても大切であるとよく理解できました。ぜひ、今後取組を始める企業様におかれましては、まずはそこを確実にを行った上で、取組を始めることが一番の成功の近道だと思います。



株式会社壽総合建設

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川市川宮364
- 業 種／清掃業(汲取り、浄化槽清掃、設置)
- 従業員／9名
- 創 立／平成11年
- URL／-

■ 目指した姿

衛生部門の作業効率を上げ、効率の良い集金及び収集計画を実現する。

■ 取組のきっかけ

- 作業効率の問題
 - ・処理場の移転によって運搬時間が3倍になった。
 - ・部長職が不在であり、仕事量も担当者ごとにバラツキが見られる。
 - ・手集金のため集金に時間がかかる。
 - ・突発的な仕事の依頼等により、効率が下がっている。
- 新しい意見が出にくい雰囲気がある。

■ 取組効果

- ・手集金から口座振替へ変更依頼し、口座振替客数が132件増加したことで、作業の効率化が図れた。
- ・汲取り周期を変更して周期計画を作成、作業の効率化が図れた。
- ・仕事量を数値化することで、個人の過剰な負担を軽減するとともに、人事評価の際の目安とすることができた。
- ・取組を通して、改善活動が楽しくなり、他にも試してみたい・変えたい意欲が出た。

■ 取組内容

- 作業効率を上げる
 - ①周期に無駄、突発的依頼⇒個人ごとに周期を変更、確認。(周期計画設定)
 - ②汲み取り周期に無駄があると思われるところは周期を変更。
 - ③突発的な依頼を減らすため、計画收拾を促す。
 - ④手集金の顧客に対し、口座振替へ変更依頼。
 - ⑤各部門の月ごとの作業量のバラツキを改善するため、部門間で人員の増減を可能とする仕組みづくりを実施。
- ミーティングにより問題把握
 - ①退社前に問題点について報告・相談・連絡を行い、日々の問題の共有する。
 - ②衛生部長を任命し、意見のまとめ、業務改善案作成・指示を任せる。
 - ③部長がPCデータより作業進捗を確認、改善策の為の仕組みを作成。

■ 写真など

浄化槽部門 作業をポイントにて数値化する

| | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 |
|---------|-----|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|
| A 定期 | 51 | 45 | 53 | 62 | 47 | 42 | 80 | 57 |
| A 塵掃 | 52 | 60 | 47 | 41 | 49 | 51 | 35 | 35 |
| A 清掃小 | 9 | 15 | 12 | 4 | 12 | 15 | 6 | 11 |
| A 中大定期 | 9 | 9 | 11 | 9 | 8 | 9 | 3 | 8 |
| A 清掃中大 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| A 庫定期 | 35 | 34 | 31 | 33 | 31 | 39 | 30 | 27 |
| A 庫塵掃 | 9 | 19 | 15 | 19 | 15 | 15 | 18 | 15 |
| A 清掃庫 | 6 | 6 | 6 | 8 | 8 | 8 | 3 | 7 |
| A point | 173 | 192 | 176 | 176 | 170 | 179 | 176 | 160 |
| A | 333 | 348 | 332 | 326 | 316 | 332 | 326.5 | 307 |
| B 定期 | 75 | 89 | 96 | 85 | 77 | 91 | 97 | 61 |
| B 塵掃 | 91 | 67 | 78 | 92 | 100 | 84 | 83 | 70 |
| B 清掃小 | 88 | 11 | 30 | 23 | 25 | 25 | 20 | 17 |
| B 中大定期 | 9 | 7 | 7 | 7 | 7 | 9 | 7 | 7 |
| B 清掃中大 | 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| B 庫定期 | 1 | 41 | 37 | 38 | 45 | 34 | 33 | 37 |
| B 庫塵掃 | 6 | 27 | 33 | 35 | 29 | 35 | 41 | 22 |
| B 清掃庫 | 37 | 18 | 12 | 14 | 10 | 15 | 15 | 8 |
| B point | 331 | 259 | 295 | 295 | 294 | 294 | 298 | 223 |
| B | 653 | 457 | 513.5 | 502 | 504.5 | 508 | 503 | 395.5 |

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

取組に参加する前は、何から始めてどう取組めばよいのか自信がない状態でした。働き方改革地域実践事業の基本講座で、丁寧にやり方・他社事例等を説明いただき、やってみようという気持ちになりました。小さなことでもよい「今困っていることを如何に解決するか」、これを繰り返し、半年後、1年後には改善活動が当たり前という企業へ進みたいと思っています。



株式会社谷口組

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川市大字弓削田1395番地
- 業種／総合建設業
- 従業員／22名
- 創立／昭和30年
- URL／<https://kk-taniguchi.com>

■目指した姿

働き方改革に遅れを取らず、『チャンス』と捉え、
環境を含めて会社を見直す
⇒生産性向上に向けた足元固め

■取組のきっかけ

本来の働き方改革である生産性向上等、あるべき姿・目指したい姿に向けた変革に向け、まだまだ法令や改革から遅れている部分や、業界や地域的に底上げや改革が必要な部分を引き上げる必要性があり、さらなるスピードアップを実施すべく取組みました。

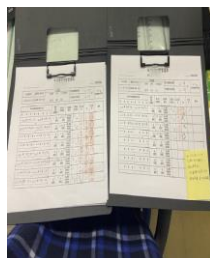
■取組効果

年休取得においては、責任感が強く、休みを取りたがらない従業員が多かったが、取組みとかねてからの意識醸成により、5日取得100%の結果となった。賃金・評価制度、就業規則、福利厚生については、いわゆる『古き良き時代の制度』となっていたが、多様な働き方や、時代に合わせた内容に見直しを進めている。
より働きやすい環境づくりと意見の出やすい雰囲気醸成を目指すため、事務所の改修を行い、従業員の反応も良く、『目に見える改革』として効果もあったと感じています。

■取組内容

- | | |
|--------------|--|
| ①年休取得推進 | ⇒ 個人管理ファイルの作成と毎月のフォロー |
| ②賃金・評価制度見直し | ⇒ 新賃金制度等の導入 |
| ③就業規則見直し | ⇒ 昭和の就業規則見直しと周知 |
| ④福利厚生見直し | ⇒ ポロシャツ導入、制服見直し、各種仕組検討 |
| ⑤事務所改修 | ⇒ トイレ改修、LED化による明るさUP、セキュリティUP、コーヒーマーカー設置など、より働きやすい環境づくりと意見の出やすい雰囲気醸成 |
| ⑥システム・ソフト見直し | ⇒ 既存システム、商品、ソフトを洗い出し。優先順位を付け順次導入 |

■写真など



個人管理表。個人毎の管理表を修正。繰り越し日数・付与日数・残日数を記載し、見える化取得が遅れているメンバーへは毎月フォローを実施。

■取り組んでみた感想とメッセージ

「あるべき姿」を求めると管理者側が『正論を言っているだけ』になってしまうことを避けるため、『あるべき姿と現状のギャップ』を丁寧に話し合い、過去の経緯や業界の状況と照らしながら、一歩ずつ丁寧に変化していくということの大事さをより感じた期間でした。



社会福祉法人豊徳会

【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川郡福智町伊方638
- 業種／医療、福祉
- 従業員／325名
- 創立／昭和54年8月
- URL／<http://houtokukai.com/>

■目指した姿

人材確保、人材育成に新たな風を！

■取組のきっかけ

- ①従来からの手法による求人活動が停滞している。
- ②求人媒体活用について見直す必要がある。
- ③人材育成に取り組むため、組織の活性化を図る必要がある。

■取組効果

- ①チームの若返りにより、求職者との距離も近くなった。WEB活用等の従来のやり方にとらわれない新たな試みの提案により、コロナ禍においても求人活動が継続可能となった。加えて、時間と場所に縛られることなくコスト削減にもつながった。
- ②大手求人媒体の見直しや自社ホームページの活用等により、コスト削減につながった。
- ③理事長面談により、管理者に後継者育成の意識が芽生えたと同時に、組織内における幹部候補者の洗い出しが行えた。

■取組内容

- ①求人活動チームの再編成
⇒ 求人窓口を、俗にいう「お偉いさん」である人事・総務の担当者ではなく、社会人の先輩である主任へと担当者を一新し、求職者への親しみやすさを図った。また、チームの若返りにより、WEBによる説明会・見学会の検討など新たな求人方法の模索に取り組んだ。
- ②求人媒体の見直し
⇒ 従来より使用していた大手求人媒体の見直しの実施、その他の求人媒体や自社のホームページの活用等の検討、地元福祉業者による共同求人広告事業等の展開を提案・実施。
- ③組織の活性化
⇒ 法人主要チームへ若手・中堅社員を積極的に構成員として登用する。企画経営の参画機会を設ける。OJTにより、幹部候補者の育成を図る。

■取り組んでみた感想とメッセージ

人材確保や人材育成は、100社あれば100社の手法があります。いかに自社の最適な手法を見つけるかが重要だと考えます。

採用においては、このコロナ禍は地方が勝てるチャンスかもしれません。

何事も、どうしてもやれない理由がないのであれば、やった方が良い！

【発行】

福岡県福祉労働部労働局労働政策課

〒812-8577

福岡県福岡市博多区東公園7番7号

TEL 092-643-3587 FAX 092-643-3588

※本事例集の掲載内容について、県の許可なく転載、複製、転用する事はお断りします。