

令和2年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集

【福岡地域】

目次

株式会社アール・ツーエス	1
今別府産業株式会社 福岡支店	2
占部建設株式会社	3
エコープ生活協同組合	4
九州製氷株式会社	5
株式会社グランドビジョン	6
株式会社日本政策金融公庫福岡支店	7
社会福祉法人悲田院 早良厚生園	8
一般社団法人福岡市医師会	9
一般社団法人ルートプラス	10



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

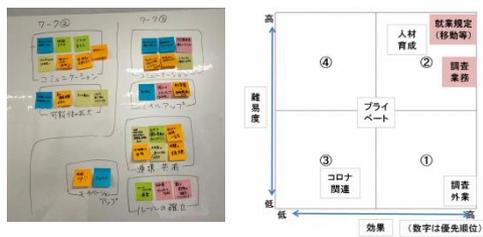
また、これらの課題に関するさまざまな案件を「会社に要望する事」と「自分でできる事」に振り分け、マトリクスを使用し解決策の優先順位を決めていった。

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
- URL／<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



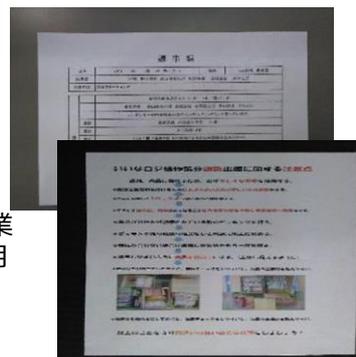
個人プレーで業務に当たっており、チームとしてのまとまりがない。
⇒モチベーションがあがらない。

- 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
- URL／<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
- URL／<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コロナ禍で集まら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コロナ禍で集まら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
- URL／<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／福岡県福津市日時野4-8-14
- 業種／教育、学習支援業
- 従業員／20名
- 創立／平成29年
- URL／<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、“当たり前なこと”にしていきたいと思います。

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。

【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。