

# 令和2年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集

## 【筑後地域】

### 目次

|              |       |   |
|--------------|-------|---|
| 株式会社石崎組      | ..... | 1 |
| 株式会社今村組      | ..... | 2 |
| 九州環境建設株式会社   | ..... | 3 |
| 株式会社 桐明組     | ..... | 4 |
| 社会福祉法人ひじり会   | ..... | 5 |
| 道の駅くるめ       | ..... | 6 |
| 社会福祉法人ゆうかり学園 | ..... | 7 |

(五十音順)



# 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
- URL／<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



(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**

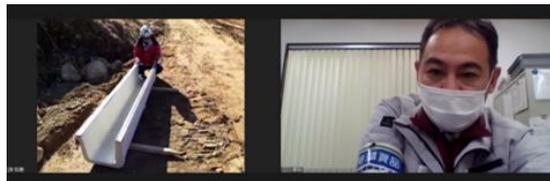
#### ② リモート検査の実施／本社・工事現場

- ・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

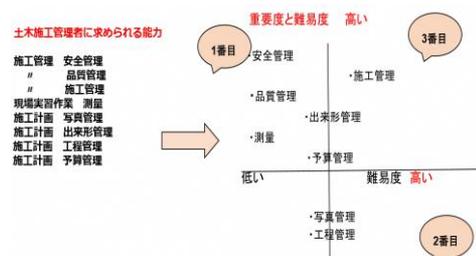
達成度 0%⇒50%

- 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
- URL／<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
- URL／<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。

**【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。