

令和2年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集

【筑豊地域】

目次

麻生芳雄商事株式会社	1
株式会社石橋組	2
有限会社かんきょう	3
社会福祉法人櫛会	4
株式会社壽総合建設	5
株式会社谷口組	6
社会福祉法人豊徳会	7



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
- U R L／<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
- U R L／<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。

■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。

■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	2	51	45	53	62	47	42	80
塵掃	1.5	52	60	47	41	49	51	35
清掃小	2	9	15	12	4	12	15	6
中大定期	3	9	9	11	9	8	9	3
清掃中大	2	1	4	0	0	0	0	1
庫定期	1.5	36	34	31	33	31	39	30
庫塵掃	1	9	19	16	19	15	18	15
清掃庫	2	6	6	6	8	8	8	3
point	173	192	176	176	176	170	179	176
A	333	348	332	326	316	332	326.5	307
B								
定期	2	75	89	96	85	77	91	97
塵掃	1.5	91	67	78	92	100	84	83
清掃小	2	68	11	30	23	25	25	20
中大定期	3	9	7	7	7	7	9	7
清掃中大	2	24	1	2	1	1	1	1
庫定期	1.5	1	41	37	38	45	34	33
庫塵掃	1	6	27	33	35	29	35	41
清掃庫	2	37	18	12	14	10	15	16
point	331	299	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。