



# 令和3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

※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。

## 目次 (五十音順)

### 【福岡地域】

株式会社アメニティライフ	… 3
株式会社エステック 福岡支店	… 4
株式会社EnjoyLifeCompany	… 5
株式会社CTIランドプランニング	… 6
新日本不動産株式会社	… 7
株式会社セイビ九州	… 8
ニッカホーム福岡株式会社	… 9
株式会社ファイブ	… 10
フォーリングス福岡	… 11
株式会社福岡高齢者安心センター	… 12
株式会社福島工務店	… 13

### 【北九州地域】

池田興業株式会社	… 14
板井築炉株式会社	… 15
株式会社インフォメックス	… 16
株式会社グローバルマーケット	… 17
社会福祉法人高章会	… 18
おとぎのいえ保育園	
社会福祉法人光信会	… 19
ニッサイマリン工業株式会社	… 20
藤工業株式会社	… 21
社会福祉法人二葉会 砂山こども園	… 22
株式会社メディカル・プラネット	… 23

## 目次 (五十音順)

### 【筑後地域】

株式会社於保商店 モヒカンラーメン味壱家	… 2 4	社会福祉法人稲築福祉会 枝国保育園	… 3 8 … 3 9
久留米商工会議所	… 2 5	社会福祉法人かいた福祉会	… 4 0
西部電業株式会社	… 2 6	デイサービスセンターごんげん堂	
医療法人清和会 介護老人保健施設シャンティ	… 2 7	社会福祉法人嘉穂郡社会福祉協会 つぼみ保育園	… 4 1
社会福祉法人善導寺福祉会	… 2 8	社会福祉法人佐与福祉会	… 4 2
株式会社武末鉄工所	… 2 9	しょうがい者支援施設 大地の森	
社会福祉法人西牟田保育園	… 3 0	社会福祉法人三和会	… 4 3
馬場飼料株式会社	… 3 1	幼保連携型認定こども園 幸袋こども園	
日之出産業株式会社	… 3 2	社会福祉法人真養会	… 4 4
柳川運輸株式会社	… 3 3	社会福祉法人心誉会	… 4 5
有限会社やなぎ龍登園	… 3 4	社会福祉法人すみれ育成会	… 4 6
山崎建設株式会社	… 3 5	すみれアクティブセンター	

### 【筑豊地域】

社会福祉法人飯塚市社会福祉協議会 特別養護老人ホーム 筑穂桜の園	… 3 6	社会福祉法人添寿会	… 4 7
飯塚東保育園	… 3 7	東洋アミューズ株式会社	… 4 8
		社会福祉法人ひなの家	… 4 9
		株式会社福岡ソフトウェアセンター	… 5 0
		医療法人宮若整形外科医院	… 5 1



# 株式会社アメニティライフ

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県太宰府市向佐野4-16-1
- 業種／老人介護・福祉
- 従業員／101名
- 創立／2002年
- URL／<http://www.amenitylife-f.co.jp/>

### ■目指した姿

安心・安全に業務に従事できる職場環境

- ・人手不足の解消
- ・社員の声を反映させる

### ■取組のきっかけ

- ①求人応募が少なく、慢性的な人手不足。
- ②将来のキャリア形成について、支援やアドバイスが不十分と訴える社員がいる。
- ③社員アンケート結果で、自由にアイデアや意見を言える組織風土が不十分との意見があった。

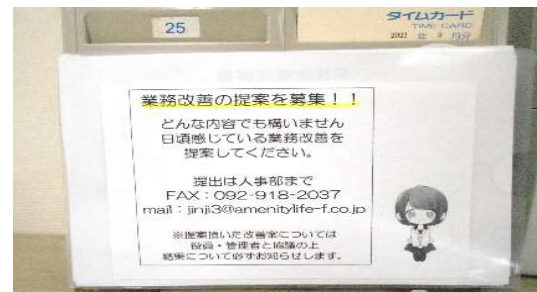
### ■取組効果

- ①求人票の改善、更新頻度を上げた事によるアクセス数の増加  
実習生獲得プラン実行による実習生の採用決定（3名の計画に対し現状実績1名）
- ②情報発信のみに終わっており、今後の継続的な活動が必要
- ③業務改善提案書を各事業所で目立つ場所に設置  
社内報を活用し周知活動を行った結果、改善提案が5件あり

### ■取組内容

- ①求人方法の改善  
⇒求人票の見直し  
実習生受け入れマニュアルの作成、人事部の積極的な関わり
- ②社員のキャリア形成支援  
⇒情報発信、資料配布
- ③積極的に改善策が出る仕組みの構築  
⇒業務改善提案書を作成し、各事業所からの提案を募集

### ■「業務改善提案書」募集掲示例



### ■取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場職員の意見を聴取、求人票の校正依頼</li> <li>・実習生獲得プランやマニュアルの作成</li> <li>・業務改善提案書の作成、設置</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人票の修正</li> <li>・実習生獲得プランの実行</li> <li>・キャリア形成に関する資料の配布</li> <li>・業務改善提案書提出の声掛け(社内報を活用)</li> </ul>

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

「動けば変わる」ことを実感！

社員、実習生、一人ひとりの声に真摯に対応することにより、改善できることを再認識できた。



# 株式会社 エステック 福岡支店 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市中央区天神3丁目11-22
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 全社員197名(福岡支店15名)
- 創 立 / 1990年
- U R L / <http://www.soc-estec.co.jp/>

## ■ 目指した姿

**職場でのコミュニケーションを活性化し、  
有給休暇取得を促進！**

## ■ 取組のきっかけ

- ・現場社員の時間外労働が多く、減らす努力をしても、なかなか減少しない。
- ・現場は交代要員との引継ぎが難しく、有給休暇取得が進まない。
- ・2024年改正労働基準法の施行を視野に入れた、残業上限規制対策及び生活改善実施の為。

## ■ 取組効果

- ・内勤社員と現場社員のコミュニケーションが向上  
⇒内勤社員が作業にも慣れ、現場社員の業務負担を軽減させることが出来た。
- ・時間外労働の削減  
⇒前年度と比較して2割程度減少。
- ・有給休暇取得促進  
⇒社員全員が計画取得日数以上の有給休暇を取得することができた。

## ■ 取組内容

- ・情報共有ツールアプリを使用し、現場情報を共有（工事・営業・下請け業者）  
⇒連絡ミスをなくす。
- ・連絡資料作成等を省く  
⇒担当社員の負担を軽減。
- ・現場毎に着工前検討会を実施  
⇒工事・営業担当者が参加して長時間作業となる問題点を事前に洗い出し、対策を講じた計画を作成。
- ・内勤社員によるサポート強化  
⇒現場が日々提出する書類（施工報告書含む）を、内勤社員がWEBを活用して作成し、現場社員の負担を軽減。
- ・現場の補助社員を増員  
⇒現場社員の業務負担を分散。
- ・年休取得日数を把握  
⇒年休取得表を作成し、取得していない社員に取得を促す。

## ■ 現場情報共有アプリの例



## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

建設業を行う弊社にとって、今回の取組の実行はかなり大変でした。  
社員一丸となって取り組むことができ、自然とコミュニケーションの活性化に繋がりました。  
また、コミュニケーションの活性化により、休暇を取得しやすい環境が構築できたと考えています。  
2024年改正労働基準法を踏まえ、個人の生活改善及び弊社の働き方改革を進めていく所存です。



# 株式会社EnjoyLifeCompany 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区天神4-8-25-202
- 業 種／情報通信業務
- 従業員／27名
- 創 立／2015年
- U R L／<https://www.enjoy-life.co.jp/>

## ■ 目指した姿

- ・企業理念、経営理念を共有、共感し、一人一人の社員が更に活躍できる職場
- ・限られた時間内に顧客満足度の向上につながる仕事をし、社員の待遇アップを実現する職場

## ■ 取組のきっかけ

- ・営業部門をサポートする管理部門の業務の効率化が必要。
- ・社員一人一人のベクトルが揃っていなかったり、報告・連絡・相談が徹底されていない時がある。

## ■ 取組効果

- ・考えて仕事をする意識が高まったことで、退社時間は少しずつだが早まっていると感じる。
- ・今後は、有給休暇が取得しやすいと感じる状態を目指して取組を進める。

## ■ 取組内容

- 『コミュニケーション強化』と『会社としてのルールの明確化』をテーマに取組みを推進。
- ・社員アンケートの実施(課題の洗い出し)  
⇒考えて仕事を進める意識改革
- ・理念の共有  
⇒『理念共有ブック』を作成し、社員のあるべき姿を文章化。
- ・情報共有ソフトを活用した報・連・相の徹底。
- ・チェックシートでやるべきことを管理

## ■ 情報共有ソフトを活用した報・連・相の徹底



## ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート実施(課題の明確化)</li> <li>・理念の共有と教育報・連・相の徹底</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理念共有ブック作成</li> <li>・情報共有ソフト活用</li> <li>・チェックシートによる業務管理</li> </ul>

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・半年間、会社のことをより深く考える時間が持てた。
- ・今後は営業部門に働き方改革を広げ、魅力ある職場作りを推進していく。



# 株式会社CTI グランドプランニング【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区大名2-4-12
- 業 種／建設コンサルタント
- 従業員／66名
- 創 立／1989年
- U R L／<http://www.ctie.co.jp/company/group/ctigp/index.html>

## ■目指した姿

**いかなる立場の人でも働きやすい職場**

## ■取組のきっかけ

- ・近年当社は会社の成長に向けた組織活性化のために各種取組みを進めており、そのなかのひとつとして組織の起爆剤になると考えられる「新しい人材の獲得」がある。(新入社員や外国人技術者の派遣社員を採用していることで組織が活性化している)
- ・その一方で世代間や、外国人技術者とのコミュニケーションギャップ等が生じるようになったため、それらの解消を目指した。

## ■取組効果

- ◎新入社員のコミュニケーションにおける取組  
クッション言葉を使う、積極的にメモをとるなど、基礎的なコミュニケーションスキルを習得している。  
指示する側も、若手への対応方法が分かり、仕事を進めやすい体制になってきた。
- ◎外国人技術者のコミュニケーションにおける取組  
毎日、短時間ではあるが日本語を話す時間を設けたため確実にコミュニケーションの時間が増えている。  
サポート当初よりも、日本語で伝えようとする姿勢が強くなったように見える。また、仕事への積極的な取組み姿勢が見られている。

## ■取組内容

- ◎新入社員のコミュニケーションにおける取組  
・「新入社員向け」と「所属長及び直属の上司向け」の二種類のコミュニケーション資料を導入  
「新入社員向けの資料」・・・  
毎日の仕事を通してコミュニケーションの基本を習得することを目指した。  
「所属長及び直属の上司向けの資料」・・・  
若手の意識の違いを理解し、新入社員に対する業務指示やフォローの方法などを示し、それらを参考に若手の成長を手助けできる体制づくりを目指した。

## ◎外国人技術者のコミュニケーションにおける取組

- ・日本語のサポート計画を作成  
会話に重きを置き、日々のコミュニケーションを通して、日本語の上達だけではなく環境に慣れてもらうことも目指した。
- ・会社として、本人の将来像を示す事で、働く事への動機づけに繋がるようにした。

## ■取組プロセス

<b>基本 講座後</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況把握</li> <li>・対策の検討</li> </ul>
<b>中間 報告会后</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画の実行</li> <li>・計画実行後のフォロー方法の検討</li> </ul>

## ■取り組んでみた感想とメッセージ

- ・円滑なコミュニケーションを目指した取組は、当事者のみならず、組織全体への広がりが見られます。
- ・弊社には短時間勤務のスタッフも多く在籍しているため、支援の在り方について現在方法を検討しています。
- ・いかなる立場の人でも働きやすい職場を目指して、今後も各種取組みを実施していきたいです。



# 新日本不動産株式会社

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市早良区西新1-9-23
- 業 種／不動産業
- 従業員／5名
- 創 立／1976年
- U R L／<http://www.shinnihon-fudousan.com/>

### ■ 目指した姿

1. 従業員が、組織の目的と方針を理解し、共通の規則や手続きを遵守するとともに、自らの個性と自律性を発揮し創造と革新を追求していく姿。
2. 経営者が、戦略立案や事業開発など、非定型的な意思決定業務に注力すること。また、経営者と従業員のそれぞれが、知見や情報を互いに交換・共有・高次元で統合し合い、組織全体として新たな価値を創発していく姿。

### ■ 取組のきっかけ

経営者の交代を機に、  
 ・非効率な業務実態を改革したい  
 ・形骸化している人事制度を刷新したい  
 と考えたこと

### ■ 取組効果

改革を目指す2代目経営者の柔軟な発想に、今いる従業員が賛同し、組織一丸となって改革を進める機運が高まったこと

### ■ 取組内容

1. 業務を標準化・マニュアル化し、一部の業務についてはテレワーク環境を整備
  - ◎ 定型的な業務の形式知化
  - ◎ 特定の人や場所に依存せずアウトプットを安定させる
2. 人事制度の近代化を達成
  - ◎ 就業規則の近代化
  - ◎ 権限・責任の明確化
  - ◎ 職務分掌の明確化
  - ◎ 権限委譲

### ■ 会社の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	業務標準化の第一歩として、業務データの断捨離や整備・統一を図った
中間報告会后	整備されたデータを最新の基幹システムへ移行 就業規則については情報収集

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

目標達成は一朝一夕には実現せず、地道な努力と多大な時間を要するものと考えており、今回の活動を通じて、それを再確認することができたこと





# 株式会社セイビ九州

## 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区博多駅前1-19-3博多小松ビル3F
- 業 種 / ビルメンテナンス業
- 従業員 / 1,000名
- 創 立 / 1975年
- U R L / <https://www.seibiq.co.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・自分と大切な人との時間をつくり充実したプライベートを！
- ・達成感とやりがいのある充実した仕事を！

### ■ 取組のきっかけ

- ・会社の更なる発展のために、社員のモチベーションがより高まる職場を作りその成果をアピールすることで、新たな人材の確保につなげたい。
- ・今以上に人手不足の時代が来ても、対応できるような組織を作っていきたい。そのためには社員のスキルアップも不可欠。

### ■ 取組効果

- ・本事業参加期間の後半は業務多忙時期と重なり、参加期間中に十分な成果を上げることが難しかったが、試行錯誤する中で経営側の考えを理解したり、社員の本音を聴くことが出来たのは収穫であった。
- ・定時退社については、18:00まではほぼ達成に目途がついたが、引き続き定時である17:00の達成を目指しつつ、各部門の事情を踏まえた目標の再設定など、柔軟に考える必要性も認識できた。

### ■ 取組内容

- ・定時（17:00）退社に向けた取り組み  
⇒取組開始から3か月後までに18:00退社率100%、6か月後までに17:00退社率100%達成を目指す。時間外労働が多い社員の所に直接足を運び、定時退社に関する会社の思いを繰り返し説明。定時に帰れない要因を一緒に考え、業務の進め方を検討。
- ・社員に対するヒアリング実施  
⇒困りごとを把握し、要因の分析、経営側への提案を行った。総務部門だけでは取り組みに限界があり、各部門の役員の理解と協力を仰いだところ、各部門の事情もあるので、まずは総務部門単独で出来ることを優先して進めることで合意。
- ・引き続き各部門や社員の理解を得るために、また総務部門としても業務の属人化の解消に向けた取り組みを計画中。

### ■ 社員へのヒアリング項目

- ・ 早く帰る運動の目的の認識
- ・ 早く帰る動機について
- ・ 今までどんな工夫をしてきたか？
- ・ 困り事について
- ・ 魅力ある職場とは
- ・ 働きがい、やりがいとは

### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・18:00退社100%達成に向けた取組</li> <li>・時間外労働の多い社員との面談</li> <li>・社員に対する現状ヒアリング</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・17:00退社100%達成に向けた取組</li> <li>・ヒアリング結果を元に要因分析を今後取組を経営側に提案</li> <li>・今後の行動計画への落とし込み</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・自分で何とかしようとするだけでは、繁忙期に身動きが取れなくなる。少しずつでも周囲を巻き込んでいくことの重要性を再認識した。
- ・方針や指示を自分自身がしっかり落とし込み、腑に落ちていないことや納得できていない部分があれば、本音で経営側に相談し、自信を持って現場をサポートできるよう取り組んでいきたい。



# ニッカホーム福岡株式会社

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市南区清水2-9-21
- 業種／建設リフォーム業
- 従業員／92名
- 創立／1987年
- URL／<https://www.nikka-home.co.jp/>

### ■目指した姿

面談、コミュニケーションの場を設けることで、社員のモチベーションの向上を図り、意識調査を行うことで社内環境を改善し社員満足度をアップしたい。

### ■取組のきっかけ

- ①社内で情報共有ができていない
- ②人材育成、早期退職防止
- ③意思疎通、コミュニケーションの場がない

### ■取組効果

- ・オンラインにて社内実績報告や表彰、社員紹介を行うことで会社全体のビジョン、方向性を示すことができた。
- ・個人面談にて、コミュニケーションの場を設けたことにより、一人ひとりの意識やモチベーションを知ることができ、今後の社内環境整備に必要な情報を把握できた。

### ■取組内容

- ①社内で情報共有を行うため、オンラインでの全体共有の場を設ける  
→年間スケジュール作成
- ②人材育成、早期退職防止のため、入社前に適性検査を実施し、入社後に個人面談の予定をスケジュール
- ③意思疎通、コミュニケーションの場を設けるために社内アンケートを実施し、新人若手社員を中心に面談を行い意識調査を行う

### ■個人面談と社内の様子



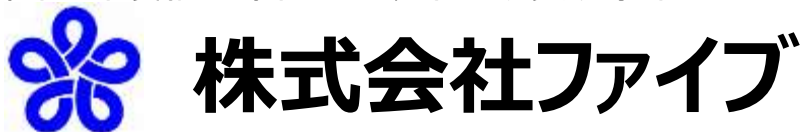
### ■取組プロセス

基本講座後	①育成 →マニュアル数を増やす ②早期退職防止 →入社時の適性チェック ③コミュニケーション →社内アンケート、面談
中間報告会后	★定着率を上げる為、入社1年、2年、3年目の社員とコミュニケーションの場を設ける ①面談スケジュールの作成 →10月～12月実施 ②面談内容の資料作成 ③面談後の分析、報告

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

社内満足度をアップするためには、1人ひとりと面談を行うことが大切であり、そのためにはスケジュールを作成して話す場を設ける必要がある。

オンラインと対面をうまく利用し、社内で情報共有の場を作っていきたいと思います。



# 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区千代1丁目17番1号
- 業 種 / ビルメンテナンス・緑化建設・警備
- 従業員 / 188名
- 創 立 / 1983年
- U R L / <http://www.five-net.co.jp/>

■ 目指した姿  
**「ふくおか『働き方改革』推進企業」の認定を取得する**

- 取組のきっかけ
- ・「働き方改革」が世の中に浸透してきている世間情勢の中で、当社はどの程度「働きやすい職場づくり」ができていますか？を検証したい。
  - ・社内の環境や制度で、充実しているものと足りないものを見直す機会としたい。

- 取組内容
- 「働き方改革」に関する行動計画を策定することから始め、「ふくおか『働き方改革』推進企業」の要件28項目をチェックし、目標を設定した。
- 目標①**  
 月所定外労働時間を30時間以内となるように取り組みを進める。
- 目標②**  
 年次有給休暇の取得促進、取得率60%を目指す。
- 不足している取組みに関しては、規程改定などにすぐ取り組み、達成要件の16項目をクリアした。

- 取組効果
- ・「働き方改革」に積極的に取り組んでいる会社としての姿勢を、具体的に表すことができた。
  - ・改革を進めたことで、パートやアルバイト、社員に至るまで改革を実感できた。

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革地域実践事業に参加することで、他社と比較した会社の強みと弱みを把握ができた結果、素早く改革へ着手することができ、11月に認定を取得できた。

■ ふくおか「働き方改革」推進企業認定



ふくおか「働き方改革」推進企業認定制度 認定企業

**株式会社ファイブ**

認定番号: 21034  
 新規認定日: 令和3年11月12日



西日本グループ  
**株式会社ファイブ**

〈達成している項目〉

**28の取組項目中、16項目達成!**

**I 実現に向けての手法・工夫**

生産性向上の取組み	・自己啓発の取組みの支援制度がある ・資格取得奨励金制度がある
管理職へのアプローチ	・働き方改革に係る研修の受講機会を提供している
従業員へのアプローチ	・「ノーマル推進月間」等のキャンペーンを実施している ・社員表彰制度の創設がある ・申請日前1年間において、サークル活動その他の労働者が余暇を利用して行う活動への助成の実績がある

**II 分野別の取組み**

**(1) 非正規雇用の処遇改善、正規雇用の推進**

非正規雇用労働者の処遇改善	・職務に応じた非正規雇用労働者の賃金規程がある ・非正規雇用労働者の能力開発制度がある
働き方改革に対応した人事評価・処遇	・相談室の設置等の職場における各種ハラスメントの防止の措置がある

**(2) 長時間労働の是正**

長時間労働の削減	・「ノーマルデー」の設定等の勤務時間の削減を奨励する施策をとっている ・時間外労働の多い労働者へのヒアリングを実施している ・パワコンログ、出退社記録等による労働時間の把握及び記録を行っている
年次有給休暇取得の促進	・時間単位又は半日単位での休暇制度がある ・労働者の休暇取得状況を把握している ・休暇取得日数の少ない労働者へのヒアリングを実施している
業務改善の推進	・業務マニュアルの整備

# フォーリングス福岡

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区博多駅前3-19-23 簡ビル2F
- 業 種／サービス業（福祉車両改造）
- 従業員／3名
- 創 立／2015年
- U R L／<https://member.fukunet.or.jp/for-rings/>

### ■目指した姿

- ・福祉車両の改造サービスを提供し、社会に貢献する。
- ・若者だけでなく、高齢者、障がい者、外国人等の雇用を創出する。

### ■取組のきっかけ

2016年に福祉車両用固定スライドスロープの改造サービスを発表。  
各自動車メーカーの福祉車両は高価だが、自動車部品を調達して改造し、自家用や介護施設のニーズに対応。  
本格的な事業化に際し、働きやすい職場環境を準備したい。

### ■取組効果

- ・事業化⇒事業計画がより具体的になり、流通など十分でなかった情報の整理を進めることができた。
- ・働きやすい職場作り⇒障がい者雇用についての情報を収集し、強みを活かした自動車の企画につながった。

### ■取組内容

#### <事業化>

1. 試作品や部品の調達に関する情報収集
2. 改造サービスや福祉車両の販売を請け負う代理店の開拓車両仕入先としてのオークション事業者視察
3. 事業化、特許出願に向けた行政機関への各種相談
4. 整備士（改造サービスの担い手）確保に向けた情報収集

#### <働きやすい職場作り>

1. 障がい者雇用に関する情報収集
2. テレワーク環境⇒自走式電動車いす 運転席装着装置自動車の企画

### ■改造イメージ



### ■取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画の具体化 TO DOリスト スケジュール</li> <li>・行政機関への相談 福岡県 福岡商工会議所 T L O</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業化 試作品、部品調達 車両仕入れ 整備士確保</li> <li>・情報収集 障がい者雇用</li> </ul>

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

- ・事業化に向けて、他者に分かりやすく説明することの重要性を再認識した。
- ・今後速やかに事業を前に進め、必要な人材の雇用につなげていく。



# 株式会社福岡高齢者安心センター

## 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区奈良屋町14-20 ベスト大博ビル703
- 業 種 / 福祉（訪問介護・通所介護）
- 従業員 / 24名
- 創 立 / 2003年
- U R L / <https://www.福岡高齢者安心センター.jp/>

### ■ 目指した姿

特定の社員に勤務が偏らないために、同一条件の勤務体制に変革する。  
福祉業界で働くことに魅力があり、就職先の選択肢に自然と加わる状況を当たり前にしたい。

### ■ 取組のきっかけ

人材難が続いており、働く側の事情に合わせざるを得ないことが多く、特定の社員に宿直等の勤務が偏ってしまっていたため。

### ■ 取組効果

宿直等の勤務が多い社員に関して勤務の緩和ができ、全体的に公平感が高まった。

### ■ 取組内容

事業所での共通の説明後、個人面談を行い、令和4年1月付で勤務体制の同一化を図った。

### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

働きやすさとは何か、社員の要望を聞くことはもちろん、誰もが不公平さを感じない納得できる環境を作ろうと思った。

#### 中間報告会后

まずは、不公平さを感じない＝公平な勤務体制と考え、当たり前が発生する勤務を公平に振り分けるために、社員全員に説明を行い、勤務体制の同一化を図った。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今まで、勤続年数が長い社員は、責任感が強く率先してシフト対応してくれていたため成り立っていましたが、そこに甘えてしまい、制約条件のある新入社員を迎え入れるために我慢させてしまっていたと感じました。

シフト制であるからこそ日頃から不平不満が出ていた勤務体制ですが、同一化を図ったために公平感が生まれ、シフトへの不満は軽減したと感じます。

今回、勤務体制の同一化によって働けなくなった社員が発生したことは反省点であり、宿直（夜勤）業務をどのように回していくか、人材採用面も含めて今後検討すべき課題だと思っています。

# 株式会社福島工務店

## 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県大野城市牛頸1丁目7番48号
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 47名
- 創 立 / 1973年
- U R L / <https://www.isindensin-telepathy.com/>

### ■ 目指した姿

- ・部門を超えた思いやりの持てる人材育成
- ・女性が働きやすい職場環境作り
- ・管理職の育成

### ■ 取組のきっかけ

弊社は創業48年になりますが、急激に母体が大きくなりすぎ中身が伴っていない現状がありました。表面上は仲良く楽しく仕事をしているのですが、蓋を開ければギスギスとした関係があり、その点を改善していきたいと思ったからです。

### ■ 取組内容

- ・就業場所の配置転換
- ・業務マニュアルの作成
- ・積極的なセミナー等参加

### ■ 取組プロセス

基本講座後	人材の配置転換
中間報告会后	管理職のセミナー申し込み

### ■ 取組効果

- ・就業場所の転換により、不満を抱えていた人材がのびのびと業務に取り組めるようになっていく。
- ・忙しいからと参加を見送っていた管理職のスキルアップのためのセミナー等も、代表から率先して参加を行うようになっていく。

### ■ 業務マニュアル例

金物袋詰め作業 Wの手順書



上記、写真がWになります。



①土嚢袋（どゆうぶくろ）を丹念（たんじん）まなか山口より受け取ってください。

②受け取った土嚢袋（どゆうぶくろ）の口の部分を開いた状態で外側に2回折り曲げて下さい。



③袋の中から数を数え取り正しいセットにしてください。



④上記の様に袋の中に入れていき、1個詰まらしたら入れて下さい。



⑤2個詰、3個詰と上記3回で入れて下さい。7-3個詰も15個ずつになります。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

風通しがよくなり話がしやすい環境はあるが、まだまだ発展途上な部分も多い。この点に関しては、今後新しい方が入社していただける形を整えてからにしたいので、継続して改革を行っていききたい。



## 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市門司区大里本町2-2-5
- 業 種 / 貨物運送業・建設業
- 従業員 / 1,600名
- 創 立 / 1904年
- U R L / <https://www.ikeda-kogyo.co.jp/>

### ■ 目指した姿

働きやすい職場作り  
意見の言いやすい職場作り

### ■ 取組のきっかけ

当社人事部が抱える様々な課題の解決の一助とする為  
(定年延長、過重労働、若手社員の育成、若手社員の定着、人材不足 等々)

### ■ 取組効果

人事部内の課題、会社の課題が洗い出された。  
普段顔を合わせていても言いづらいことなどを聞くことができました。

### ■ 取組内容

人事部内にてアンケートを実施した。  
内容は、会社への共感・労働時間管理・福利厚生・評価・処遇・給与・仕事の設計と配分・上司の管理監督・同僚との関係・関連部署との関係等々について  
その後アンケート結果を集計した。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	アンケート作成
中間報告会后	アンケートの集計結果を元に会議を実施

### ■ 意識調査アンケート (一部抜粋)

池田興業株式会社人事部 意識調査アンケート

本調査は、皆様が職場や業務についてどのようにお考えをお伺いするものです。この結果は組織をどのように改善したらよいかの検討を進めていくことを目的としています。回答に際しては、自頃のように感じているのか、率直に回答して頂くようお願いいたします。また自由に意見を書けるスペースも有りますのでこの機会に伝えたい意見・思いなど自由にご記入下さい。回答は無記名で結構です。

1	2	3	4	5
そう思わない	ややそう思わない	どちらとも思えない	ややそう思う	そう思う

番号	質問内容	選択肢				
Q1	当社の理念・ビジョンに共感している	1	2	3	4	5
Q2	当社の経営目標とその実現方法は、社員に明示されている	1	2	3	4	5
Q3	当社には将来性がある	1	2	3	4	5
Q4	経営トップ層は、社員から信頼されている	1	2	3	4	5
Q5	経営トップ層は、社員の声に耳を傾けている	1	2	3	4	5

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今後実施したアンケートを全社に展開することを検討。

# 板井築炉株式会社

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区西港町91-14
- 業種／建設業
- 従業員／38名
- 創立／1943年
- URL／<http://www.itaichikuro.com/>

### ■ 目指した姿

≪業務の効率化、多能工化の推進≫

～誰かが休んでもカバーできる職場環境づくり～

### ■ 取組のきっかけ

- 少人数で業務を行っている為、一人に業務が集中している。
- 誰かが休んだ場合、業務がストップしてしまう。

### ■ 取組効果

- 業務を複数人で取り組むことにより、お互いにチェックできる体制が作れた。
- 業務の幅が広がり、従業員のモチベーションのアップに繋がった。

### ■ 取組内容

- ① 現状把握（業務分析シート）
- ② 業務ローテーションの実施
- ③ 毎月の会議で進捗報告

### ■ 業務分析シート

業務内容	業務時間	評価(長・短・適当)	気づいた点・課題点
1 小口現金残高確認	10分	適当	前日に現金の動きがあった日のみ確認 現金出納仕訳の際にまとめて確認してもOKだが 残高が合わない場合に時間がかかるので
2 銀行業務(源泉税、工事金・松友会)	30分	適当	銀行混雑日は時間がかかる
3 出納仕訳	45分	適当	仮払で戻ってきた精算のみ仕訳
4 工事別人件費シート確認	1時間30分	適当	
5 外注請求書チェック	30分	適当	
6			
7			
8			

### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

・現状把握  
(業務分析シートの記入を1週間やってみた)

#### 中間報告会后

・実際に業務ローテーションを行い、会議報告して進捗を確認していった。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

#### 【感想】

実際に業務の現状分析をすることで、複数の目で客観的に見ることが出来た。感覚値であった所が、時間や数の定量化をすることで、より明確に課題として捉えることが出来た。

#### 【メッセージ】

まずはやれる所から取り組む。





# 株式会社インフォメックス

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市八幡東区東田1丁目5番7号
- 業種／情報サービス
- 従業員／45名
- 創立／1994年
- URL／<https://www.infomex.jp/>

### ■目指した姿

- ・社員がやりがいを持って生き生きと働く職場を目指す。
- ・社員の幸福（金銭面含む）を何より重んじる。
- ・このような状態が恒久化することで、離職率低下→事業拡大というサイクルを実現

### ■取組のきっかけ

- ・事業の中核を担う主力社員が離職することなく、誰もが継続して勤務したいと思う会社になりたい。

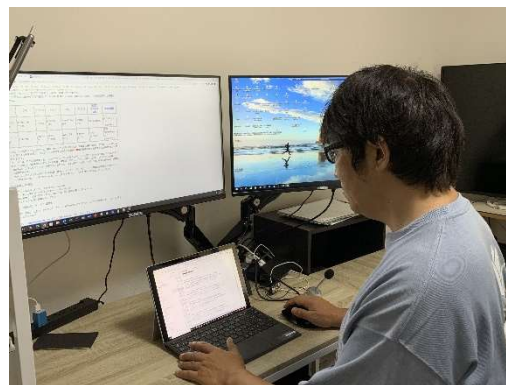
### ■取組効果

- ・離職の要因について、担当アドバイザーの助言により、給与・福利厚生など、人材確保のための課題が整理できた。
- ・人材確保を経営課題とし、福利厚生の充実を図っていくため、従業員アンケートの実施を事業計画に盛り込んだ。

### ■取組内容

- ・公平な昇格・降格ルール の 制定 と 実施
- ・テレワーク／フルフレックス制度の導入
- ・今後実施する福利厚生内容の検討

### ■テレワークの様子



### ■取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"><li>・課題発掘</li><li>・要因分析</li><li>・解決策思案</li><li>・アドバイザー相談</li></ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"><li>・対策案選定</li><li>・実行計画立案（事業計画化）</li><li>・実践／評価（今後の予定）</li></ul>

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

- ・働き方改革について、担当としてはどのように進めていくかビジョンがあったが、専門家からの客観的なアドバイスがあったことは、新たな気づきもあり、大変有意義であった。
- ・結果、柔軟な発想により、課題を整理することができた。



# 株式会社グローバルマーケット

## 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市八幡西区陣原三丁目23-9
- 業 種 / 総合不動産業
- 従業員 / 40名
- 創 立 / 2010年
- U R L / <https://www.global-market.co.jp/>

### ■ 目指した姿

・風通しが良く、コミュニケーションが取れていて、新しいことにも挑戦していける職場

### ■ 取組のきっかけ

- ・新卒採用で魅力的な企業だと認識してもらえよう、自覚できていない魅力を言語化して発信したかった。
- ・魅力ある職場づくりのため新たな課題を発見し、改善を行う等、社内環境を整えたいと考えた。

### ■ 取組効果

- ・新卒採用ナビサイトでの反響 (12月度：5件)  
具体的な効果はこれからだが、期待している
- ・業務の標準化により、総務部門への質問が減少 (体感)

### ■ 取組内容

- ① 魅力の整理・社風の言語化  
→ネガティブイメージの払拭  
例) チームで成果を出す
- ② 属人的な業務・能力の標準化  
→個々で持っていた知識を整理して手順書に落とし込み、社内イントラで共有して属人化を解消

### ■ 魅力の整理・社風の言語化 (自社HPから)

当社の魅力はここ!!



戦略・ビジョン

「不動産屋らしくない、が誉め言葉。」

一人の社員、一戸の管理物件からのスタートでしたが、あっという間に従業員が増え、管理物件は約4000戸にもなります。賃貸・売買・管理などの不動産業以外にも、ソフトバンクボックス・アピス(福岡の公式スポンサー)だけでなく、プロフットボールチーム、ボルカ(レット北九州の運営サポート)もっています。不動産業に限定せず、様々な事業にチャレンジしているのが当社の特徴。社員の成長と共に、業績も右肩上がり。ただ利益を追求するだけではなく、社会での役割を果たさなければならないと考えています。



仕事内容

「のびのびと不動産のスペシャリストを目指す環境があります。」

社員に会社のいいところを尋ねると「自由なところ!」と口をそろえて言います。入社1年目でも、こんなことがしたいと伝えると「やってみたら?」と言ってくれる会社です。社長や上司に気軽に相談でき、裁量権・自由度が大きく、自分のやりたかったことに挑戦し、実現していくことができる環境があります。例えば、絵を書くことが得意な社員が名刺のデザイン制作等に挑戦することも、自分の特技を生かすことができます。総合不動産業として、住居、テナントの賃貸から売買まで全て手掛けているので、様々な仕事にチャレンジすることも可能。不動産のスペシャリストとして成長することができる環境です。成長意欲のある社員が活躍しています。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	・社内ミーティング ・新卒採用ナビサイト担当者の協力を得ながら採用ページを作成
中間報告会后	・業務手順書の作成、社内イントラで共有

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

・社内での共有と認識の統一が必要だと感じた。引き続きコミュニケーションを取りながら、より魅力ある職場を作っていきたい。



# 社会福祉法人高章会 おとぎのいえ保育園【北九州地域】

- 所在地／福岡県遠賀郡岡垣町東松原1-6-16
- 業 種／保育園
- 従業員／30名
- 創 立／1995年
- U R L／<https://www.ans.co.jp/n/otoginoie/>

## ■ 目指した姿

子供たちの笑顔のために、職員が協力し合い、自由に意見を言い合える職場を作りたい。

## ■ 取組のきっかけ

- ・園長の思いを浸透させた上で、現場職員主体の働きやすい職場作りを進めたい。
- ・職員の更なるスキルアップのため、評価や育成の仕組みを作りたい。

## ■ 取組効果

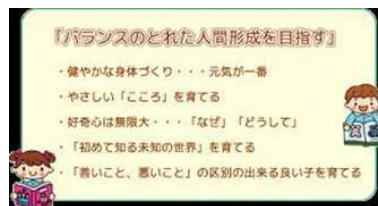
まだまだ道半ばだが、職員会議で各担当者から『みんなの協力のおかげで』という言葉が出てきたので、少しは思いの継承が出来始めたかもしれない。

現場の職員が主体的に思いを共有していける雰囲気づくりが今後の課題。

## ■ 取組内容

- ・思いの継承と職員の指導⇒『先輩は後輩を導き、後輩は先輩を敬う。』頭ごなしに言っても反発されるだけなので、言葉を選びながら自分の思いとして話をする。  
(例)
  - ・感謝の気持ちを言葉に
  - ・出来ない所を叱るのではなく出来る所を認める
  - ・ほったらかすのではなく一緒にやろうの気持ちで
  - ・新人時代何もできなかった自分を思い出す
  - ・嫌なことや面倒なことほどみんなでやる
  - ・朝大きな声で挨拶をすれば一日元気、等
- ・職員の評価の見直し⇒難しい制度の運用ではなく、『貢献度』を評価し、賞与に少しでも差をつけることから始めた。主観的にならないよう、勤務状況（欠勤、遅刻、早退等）を加味する所から始め、貢献項目は今後増やしていく。

## ■ 園の教育理念



## ■ 取組プロセス

基本講座後	・困りごとやこれまでやってきたことの整理（思いが職員に届いていないのでは…）
中間報告会后	・朝礼をはじめとして、職員とのコミュニケーションを多く取る ・頑張っている職員を評価する方法を検討

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今後職員同士で『良い所や感謝の気持ちを伝える』仕組みを作り、評価基準にも加えていこうと考えている。

保育園の新設も控えているので、職員が益々協力し合える職場を作っていく。



# 社会福祉法人 光信会

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県行橋市大字下崎字大向1207
- 業 種／福祉
- 従業員／33名
- 創 立／2001年
- U R L／<http://www.e-andante.com/>

### ■ 目指した姿

- ・入職経験の長い一部の職員が、現場の支援方向を決定するのではなく、小さなグループで話し合いを行い、新入職員でも活発に意見を言えるような職場にしたい。

### ■ 取組のきっかけ

- ・以前から職場内のコミュニケーションや、利用者様（お客様）への対応をより良くしていきたいと思っていたが、今回のセミナーで勉強をしながら、より良い職場環境作りに取り組めるのではないかと思った。

### ■ 取組効果

- ・まだまだ意識改革は道半ばではありますが、職員の声をアンケートや面談で確認したことで、課題を認識できたことは良かったと思う。

### ■ 取組内容

- ・全職員にアンケートを実施し、その結果を踏まえた上で個人面談を実施。業務に対する意識を見つめ直してもらった。
- ・個人面談の結果、特に入職経験の浅いスタッフから、仕事や職場に対する不満や要望を確認。彼らの思いをどこまで聞き入れていけるかどうか、今後の課題として理解した。

### ■ 施設外観



### ■ 取組プロセス

<p><b>基本講座後</b></p>	<p>日々の仕事について無記名のアンケートを提出してもらい、従業員の仕事に対する意識の確認を行った。</p>
<p><b>中間報告会后</b></p>	<p>自己評価表を従業員全員に記入してもらいその回答を基に一人1時間程度の面談を実施。問題点を各自に考えてもらった。</p>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・アンケートや面談の実施について、職員に理解してもらうのに苦労した。
- ・コミュニケーションを取るための『事前のコミュニケーション』をもっとしっかりすることの重要性を痛感している。



# ニッスイマリン工業株式会社

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市戸畑区銀座二丁目6番27号
- 業 種／海運事業（船舶運航管理他）、建設事業  
海陸エンジニアリング事業、洋上風車関連事業
- 従業員／260名
- 創 立／1996年1月25日
- U R L／<https://www.nissui-marine.co.jp/>

### ■ 目指した姿

希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる環境づくりに貢献し、「働きやすい職場」を目指す。

### ■ 取組のきっかけ

近年、少子高齢化による生産年齢（15歳以上65歳未満）の減少、育児・介護の両立など働き方のニーズが多様化しており働く環境が大きく変化してきた。人材も多様化しており活躍する場が求められている中、その社会環境に貢献するべく誰もが働きやすい職場づくりの一環として「障がい者雇用の推進」に取り組むこととした。

### ■ 取組効果

- ①障がい者雇用に係る支援機関からのアドバイス及びワークショップへの参加：各社の事例・取り組む課題等の情報が収集でき理解が進んだ。
- ②業務の切り出し：各部署の業務の詳細を理解するきっかけ作りとなった。
- ③障がい者雇用に係るDVDの視聴：全社にこの取り組みについて周知する機会となり全社での協力と理解を促す効果があった。

### ■ 取組内容

- ①「障がい者雇用の推進」の選定理由と目標を明確にし、雇用までの実施計画を策定
- ②アドバイザー面談による支援事項および実施事項への助言と外部支援機関の情報収集
- ③外部支援機関より北九州市の障がい者雇用の現状と求人に関する情報収集
- ④受け入れ予定部署の業務の切り出し
- ⑤DVDの教材の視聴（障がい全般、精神障がいに係るもの）
- ⑥求人票の作成および提出

### ■ DVD視聴による社内教育の様子

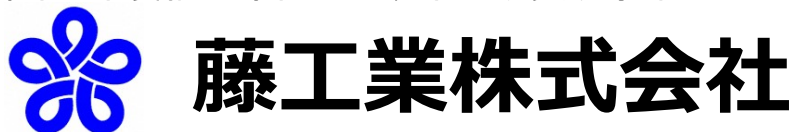


### ■ 取組プロセス

基本 講座後	①実施計画の策定 ②アドバイザーによる支援 ③支援機関との面談 ④業務の切り出し
中間 報告会后	⑤社内教育 ⑥求人票の提出

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

アドバイザーによる支援を受けて、計画通りに進めることができた。雇用はもとより、その後のフォロー（業務手順・業務量、働く環境等）には十分配慮し、継続的に改善をすすめることで、誰もが働きやすい職場を作っていきたい。



# 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市小倉北区片野新町1-2-26
- 業 種 / 建設業（電気設備）
- 従業員 / 82名
- 創 立 / 1967年
- U R L / <https://www.fujk.co.jp>

## ■ 目指した姿

会社とのコミュニケーション強化  
自己評価シートで自己・社内改革

## ■ 取組のきっかけ

当社は電気設備工事の施工管理業務を主体に各建設プロジェクトに参加しております。

社員（技術）は、各担当現場を竣工まで任されており、会社とのコミュニケーション不足が原因で離職するケースもあります。これを改善する為、現場だけでなく会社とのコミュニケーションを強化する必要があると考え、働き方改革に向けた取組の一環として進めていければと思いました。

## ■ 取組効果

自己の観察、反省、目標管理などにより現場社員の適正配置、必要とされる教育・研修の確認や自己啓発につながっていければ良いと思われま。また自由意見、要望欄に記載された事項を会社も十分検討し、優先度や実現可能性、費用を考慮しながらも良いものは取り入れ、職場環境の改善及び離職防止につなげていければと思います。将来的にはこのシートを社内評価の基準（人事考課）となるものに変えていければと思います。

## ■ 取組内容

### 自己評価シートを活用

年1回、2月に実施。管理職を含む全社員が対象。会社（上司）とのコミュニケーション強化を最大の目的ととらえながら、シートに書かれた内容を踏まえた面談を義務付けて実施。

## ■ 取組プロセス

### 基本講座後

社内コミュニケーションを活性化させるための施策を役員を中心に検討しました。

### 中間報告会后

自己申告シートを作成しました。内容は、本人が抱えている問題、要望、自己評価等を申告してもらい、面談を行う。2月より実施予定。

## ■ 自己評価シート（抜粋）

自己評価シート

提出日 年 月 日

当シートは、当社内及び業務における現状の考えを確認し、今後の社内の制度や育成に役立てるためのものです。業務・組織上の都合を優先しながらも、皆さんの意見や要望をできるだけ実現していき「より良い会社」にしたいと考えていますので、具体的に記入して下さい。

所属	勤続年数	役職	氏名
現在の担当業務を自分でどのように評価しますか。（○で囲む）			
① 量 （多すぎる・適度である・物足りない）			
② 質 （楽しい・面白くある・やさしい）			
③ 能力 （発揮している・一部発揮している・発揮できていない）※			
④ 人間関係（客先） （良い・一部良くない・良くない）			
⑤ 人間関係（業者） （良い・一部良くない・良くない）			
⑥ 人間関係（社内） （良い・一部良くない・良くない）			
※③の能力が発揮できていない場合、その理由を具体的に記入して下さい。（小さなことでもOK）			
現在の業務評価			

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

自己評価シートを記載してもらった目的を十分理解してもらったことが大切。このシートを活用した面談で会社の改善点が浮き彫りになり自己・社内改革につながれば良いと思います。



# 社会福祉法人二葉会 砂山こども園【北九州地域】

- 所在地／福岡県中間市大字垣生字下大隈田1535
- 業 種／医療・福祉
- 従業員／33名
- 創 立／1979年
- U R L／<https://futaba-sunayama.jp/>

## ■目指した姿

## 職員の人材確保と人材育成、 定着する職場づくりを目指す

### ■取組のきっかけ

- ・若手職員が中堅になる頃に退職してしまい、中間層の職員が定着しない
- ・人材が残ってくれるような職場にするためにはどうしたらよいか

### ■取組効果

- ・職員にアンケートを実施したことにより、職員の率直な思いを知ることができた
- ・アンケート結果から、主に「処遇」や「業務負荷」に関する改善点が確認できた

### ■取組内容

- ①職員会議で働き方改革に取り組む必要性を説明し、職員に理解を促した
- ②社内アンケートの実施  
「仕事内容」や「仕事環境」、「処遇」、「業務負荷」について計23項目のアンケートを職員33名に実施
- ③今後は職員の業務負担を軽減するため、業務の書き出し・分析を行う予定

### ■職員アンケート



### ■取組プロセス

基本講座後	・社内アンケートの実施
中間報告会后	・長く働くことができるためのアイデア（意見）集め ・休暇をとりやすい体制づくり

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

通常の業務を行いながら取り組みを行っていたため、なかなか進まないこともありましたが、今回の働き方改革地域実践事業に参加させていただき、取り組みの進め方や、他社の事例等を丁寧に紹介していただきました。これからも少しずつですが、前に進んで行きたいと思っています。



# 株式会社メディカル・プラネット 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市小倉北区堺町1-3-15-4F
- 業 種 / 医療事務請負
- 従業員 / 2200名（北九州所属 / 630名）
- 創 立 / 2000年
- U R L / <https://corp.medicalplanet.co.jp/>

## ■ 目指した姿

無駄な作業を少しでも排除し、全体の負荷を低減することで新しい取り組みへ積極的にチャレンジする雰囲気を醸成したい。また、無駄な作業への感度を上げ、今後も生じさせないような意識づけを行いたい。

## ■ 取組のきっかけ

- ・担当者が、自社での勤務を開始し業務を習得していく中で、何のために行っているのか？と疑問を感じるものもあり、先輩社員に確認しても必要性が理解できない業務が含まれていた。
- ・全体的に忙しく新たな取り組みなどに積極性を発揮しにくくなっているとも感じた。
- ・無駄な作業も意識せずに取り組めば仕事をした気分にはなることができるが、次につながらないのでその気分は排除していきたい。

## ■ 取組効果

個人的には二重入力などが低減されたと感じ、精神衛生上の満足度は大きい。  
また、入社したばかりで意見表明に遠慮していたが、本事業を口実に意見を具申するきっかけになったことも改善になると思う。  
また、細かいため上記には記載していないが、実はあんまり意味ないよねと意見の一致をみる様な慣習も顕在化し、排除することができたので1件1件の効果は薄くても複数件改善することである程度の効果は得られている。

## ■ 取組内容

- 業務の進め方の見直し:特に入社手続き関係で新規入職者へ提出を依頼する書類について、迅速かつ不備なく提出してもらえないケースが多く、その後社保加入等の手続きの遅れにつながったり、再案内の手間が発生していた。  
⇒状況により異なる担当者（営業担当など）が案内しており、案内漏れなどが生じていた為、もともとメインで案内していた担当者が電話で一元的に行うことで漏れなどを防ぐ。
- 業務の振り分けの見直し:手が空いているからなどの理由だけで振り分けられていた様な業務は、業務の効率やミスの発生を起りにくくすることに主眼を置いた形で新たに振り分けを行った。
- 求人情報のエクセル管理シートの見直し:同じ内容の入力が必要な複数のシートが存在していた。入力の手間を考えれば必要になった時に都度調べたほうが早いため、たまにしか使わない項目は入力自体を排除。また、シートを一枚へ統一。

## ■ 打ち合わせの様子



## ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各部門長などを交えてのミーティングの実施</li> <li>・取り組み内容の周知</li> <li>・期限を決めて、各自報告書提出のスケジュール</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>●集まった報告書をベースに聞き取り実施</li> <li>●左記取り組み内容の実行</li> </ul>

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

皆の業務効率化への意識づけにきっかけをいただけたと感じている。

少しは負担が減っているはずなので、次は利益に直結するような行動をどんどん模索していきたい。





# 株式会社於保商店モヒカンラーメン味壱家

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県久留米市津福本町221-11
- 業 種 / 飲食業
- 従業員 / 34名
- 創 立 / 2000年
- U R L / <https://mohikan-ramen.co.jp>

### ■ 目指した姿

- ・一人一人の多様性を活かし、コミュニケーションを深め  
**全員が笑顔で成長しあえる会社**
- ・効率化を図り、常にお客様のニーズを考え、必要とされるお店

### ■ 取組のきっかけ

- ・新型コロナウイルス感染拡大により、これまで当たり前のように行ってきた接客や職員間のコミュニケーションが出来なくなった。
- ・飲食店として、こんな時だからこそ、笑顔で積極的にできることをと思い、その1つとして、働き方を見直すチャレンジをした。

### ■ 取組効果

- ・マニュアル作成により、新人でもすぐにでき、教える側の効率化にも繋がった。
- ・絆会の定期的な開催によって、コミュニケーションが取れるようになり連絡がスムーズに取れるようになった。
- ・最初に働くルールを伝えることで、働きやすい環境になり、アルバイト・パートさんの1年間の離職率が前年と比べて20ポイント以上下がった。

### ■ 取組内容

- ①業務マニュアルの作成（朝と夜の段取りチェックシートの作成、仕込みレシピの見える化）  
 → 仕事の段取りをスムーズにして、品質とサービスの標準化も実現する。
- ②職員間で意見交換する場「絆会」の開催  
 → 社員とアルバイト、パートさんのコミュニケーションを活性化する。
- ③定期的にスタッフとの面談を実施  
 → 接客ルールや品質・サービス向上など、スタッフの意識向上につなげる。

### ■ 絆会の様子



### ■ 取組プロセス

基本 講座後	1年後の「ありたい姿」をアルバイトを含むメンバー全員で作成し、そこへ向かうためのアクションをまとめていった。
中間 報告会后	決めたアクションを実施し、効果を検証。毎月の会議で話し合い、ブラッシュアップを重ねていった。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革をやっていく中で、やる事が明確になると、スタッフとの絆が深まり、お店の雰囲気がとても良くなりました。お店の目指す姿を知る事ができ、社員さんの指示の真意がわかるようになった為、やりがいを感じるようになりました。  
 （アルバイトスタッフ）

# 久留米商工会議所

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市城南町15-5
- 業種／経済団体（中小・小規模事業者支援事業）
- 従業員／27名
- 創立／1899年
- URL／<http://www.Kurume.or.jp/>

### ■目指した姿

職員自らが改善提案を行い、働きやすい職場環境づくりへの取組み

### ■取組のきっかけ

令和3年6月に全職員向けにメンタルヘルス対策のため実施した「健康習慣アンケート」の結果、職員間のコミュニケーションが不足しているとの声が多く挙がった。

### ■取組効果

- ・これまで困っていたことが少しずつでも改善できてきたので若手職員が自信を持って改善提案をできるようになった。
- ・トップにも現場の悩みを伝え課題を共有化できた。
- ・情報を共有化し、コミュニケーションが取りやすくなってきた。

### ■取組内容

若手職員一人ひとりに困りごとを自由に記述してもらった記名式の「お困りごとアンケート」を取り、その後取組み推進者が個別にヒアリングを行った。課題を整理した内容を「トップ」、「推進者」、「現場リーダー」で共有し三位一体で課題解決に取り組んだ。

- ・若手職員を対象とした勉強会の実施  
→新規事業の必要性などを共有化
- ・窓口や電話対応当番表の改善  
→お客様をお待たせしないスムーズな来客対応強化
- ・総会等開催後の資料の回覧  
→担当部署以外の業務も把握し情報を共有化

### ■現場リーダー会議の様子



### ■取組プロセス

#### 基本講座後

若手の職員に対して現状で困っていることを細かく洗い出すため、記名式のアンケートを実施し、現状の課題を把握する。

#### 中間報告会后

取組み推進者が抽出した課題を整理して、管理職にて構成する現場リーダーの会議にて優先的に取り組むべき内容を決める。

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

今回の取組みを通して現場の若手職員が課題を課題として認識し、自ら改善提案の声を挙げることで働き方改革につながっていくことを実感しました。本取組みにゴールはないので引き続き実践していければと思います。



## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市西町1139-15
- 業 種／建設業（電気工事,電気通信工事業）
- 従業員／13名
- 創 立／1953年
- U R L／<https://seibudengyo.jp/>

### ■ 目指した姿

**社員全員でお互いをフォローし、会社全体として成長していく組織づくりを目指す**

### ■ 取組のきっかけ

- ・特定の人への業務の偏りや属人化が生じており、他者へのフォローの意識や体制が醸成されていなかった。また、情報の共有や作業効率化をとりしきる人がおらず、技能継承や業務効率化へ課題があった。
- ・業務量や工事の評定点数が反映された人事評価制度ではなかった為、社員のモチベーションにもムラがあり、悪影響を及ぼしていた。
- ・新入社員への教育フローが整備されていなかった為、新入社員の定着率に課題があった。
- ・現場監督という業務上、休日出勤や振替休日が多く、社員の年次有給休暇取得に対する認識が薄かった為、年次有給休暇の取得日数が低かった。

### ■ 取組内容

- ・技能・業績の見える化→従業員のスキルマップ作成・業務振り分けへの活用
- ・技能継承、業務効率化→工事データの整理・共有、工事完了時の振り返り発表、事務所の5S推進、事務作業の見直し・簡素化、情報共有ツールの活用、グループウェア導入検討
- ・評価制度の見直し→業績結果を評価項目に取り入れた評価制度、フィードバック制度の導入
- ・新人教育フローの作成→OJT教育の設定、マニュアル作成
- ・有給休暇取得推進→全体管理ファイルを作成、四半期毎のフォロー

### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内アンケートの実施</li> <li>・スキルマップ作成</li> <li>・共有データ整理等</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人教育フローの作成</li> <li>・評価制度の見直し</li> <li>・情報共有ツールの活用</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

今回の取組により、会社が今後目指していく姿や目標を発信し、多少なりとも社員と共有し、労働環境の改善に繋がったと思います。働き方改革は会社側・社員側のどちらか一方ではなく相互に協力して作り上げていくものだと思います。引き続き、社員の意見を取り入れながら社員にとっての働きやすさを追求しつつ、会社としても成長に繋がっていったら、と考えています。

### ■ 取組効果

- ・業務や業績の見える化、評価への取り入れを進めていく中で、管理する側の仕事の割り振りや社員自身の取組みたい仕事への理解も重要だと感じた
- ・昨年入社の新入社員2名について、問題なく定着・成長している
- ・有給休暇取得実績が平均で前年比約2倍（5日→10.5日）



# 医療法人清和会 介護老人保健施設シャンティ

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県柳川市大和町豊原521-7
- 業 種 / 医療・福祉
- 従業員 / 法人全体 : 360名 (うちシャンティ : 67名)
- 創 立 / 1998年
- U R L / <https://www.seiwakai.info>

### ■ 目指した姿

・困っている問題を適切に発信し、解決しながら共に成長できる  
 ・笑顔と思いやりで円滑なコミュニケーションを図ることができる  
 ~変えていこう ところを一つにして チームワークあふれる職場へ~

### ■ 取組のきっかけ

- ・勤続年数が高い職員の離職が続く中、人員確保ができず現場は疲弊していた。
- ・職員満足度は年々低くなる一方で、業務改善を行う余裕もなく経過していた。
- ・全職員でチームワークあふれる職場づくりを目指して離職を防止したい。

### ■ 取組効果

- ・責任者主導ではなく、現場の職員自らが、課題とそれに対する解決策を考えることで自主性につながった。
- ・若い世代からの発言も多く、良い雰囲気の中で会議ができた。
- ・取組の結果、若い世代とベテランに共通の課題があることがわかった。

### ■ 取組内容

- 働き方改革の導入に向けたグループワーク（ワイガヤ会議）を部署ごとに3回実施
  - ・「困りごと」と、その「解決策」を事前に付箋に記入し、会議当日に持ち寄ってもらい(欠席者もふせんを提出)、ワイワイガヤガヤ職員同士話し合いながら、取組の優先順位を決定した。
  - ・現場の職員が、取組（年休の取得、情報共有、受け持ち業務の見直し、時間確保など）の中から「チームワークあふれる職場」に近づけるものを部署ごとに1~2つ選択し、取り組むこととした。
- 業務の平準化  
 療養棟の人員配置がフロアごとだったのを1本化し、業務負担を互いに体験することで、業務平準化につなげる。

### ■ ワイガヤ会議の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	① 部署ごとにワイガヤ会議を開催し「困りごと」「解決策」を出しあった ② マトリックスを使って「困りごと」の緊急性・重要性和、「解決策」の実現性・効果を把握した
中間報告会后	① 部署ごとのワイガヤ会議の資料を全部署に配布し情報共有をした ② 業務改善に取り組む課題を抽出した ③ 職員満足度調査を行った（半年後、再度行い満足度を比較する予定）

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

職員が本来望む困りごとと解決には長期的に取り組む必要があると感じた。責任者主導ではなく、現場職員に任せたことで、職員が主体的になり、取り組む意識が浸透してきた。焦らず、できることから解決をしたいと思う。ワイガヤ会議で職員が集まりコミュニケーションをとったことは有意義だったと感じた。



# 社会福祉法人善導寺福祉会

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県久留米市善導寺町飯田1283-1
- 業 種 / 児童福祉
- 従業員 / 36名
- 創 立 / 1979年
- U R L / <https://kodemari-1979.com/>

### ■ 目指した姿

**心身ともに健康で、互いを尊重しあえる関係づくり**

### ■ 取組のきっかけ

- 職員の勤務形態にばらつきがあり、話合いの場に揃わないため職員間の共通認識や関係づくりを難しく感じていた。
- 職員が生き生きとし心身ともに健康であることがより良い働き方に繋がると考える為。

### ■ 取組内容

- 園長からのメッセージを毎日の管理日誌を通して職員に向けて送る。
- 個別のノート・個人面談シートを通して自分の思いや考えを園長に伝えあう。
- 休憩時間のない働き方（午後からのパート職員）もいるが、短時間でもお茶の時間に顔を合わせ関係性を築いていく。
- 職員会議や休憩時間の合間に、身体や心の健康につながる簡単なエクササイズをしたり情報交換を行う。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	・管理日誌および個別ノート・個人面談シートを活用したコミュニケーション
中間報告会后	・休憩時間に集まる。 ・会話できる場を作る。

### ■ 取組効果

- 職員の間で目指す姿を意識している言葉が聞かれるようになり、意識の高まりを感じた。
- 職員間の関係性がより近くなり、仕事の中で個人の意見を述べやすくなった。

### ■ 管理日誌（抜粋）

そら 5歳							
合計					給食		
行事					フリー		
					事務所		
					職員合計		
一時保育／施設開放利用					園長先生より		
来訪者							
出張／研修							
休み							

担当よりフリーの仕事(何かあればお願いします)

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

講座に参加し他の企業の取り組みを知り、講師の指導の下、小さな一歩ではあるが進むことができました。

異業種の皆さんの熱意や工夫を感じ、励まされました。ありがとうございます。



# 株式会社武末鉄工所

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県柳川市大和町塩塚1163
- 業 種／鋼構造物工事業
- 従業員／122名
- 創 立／1971年
- U R L／<https://www.takematsu.biz>

### ■目指した姿

1. 製品の品質向上と得意先への信頼確保
2. 社員教育により人格向上
3. 感謝の心を持ち奉仕と社会貢献

### ■取組のきっかけ

自社で働き方改革につながる取り組みは、これまでもやってきているが、あらためて、他の方法がないか、また新しい情報を知りたいと思い、参加しました。

### ■取組内容

- 外国人の人材育成  
→ 中国・ミャンマー・ベトナム等の外国人就労者や外国人実習生を積極的に受け入れ、OJTだけでなく、OFF-JTで安全対策や生活する上での心得など、幅広く育成に力を入れた。
- 育児・介護と仕事の両立支援  
→ 家族の介護や育児を行っている社員に対しては、希望する勤務時間に柔軟に対応することとした。

### ■取組プロセス

基本講座後	・社員面談（外国人を含む）を実施し、介護・育児・その他困っていることがないかを確認していった
中間報告会后	・外国人のOFF-JTとして、安全対策や生活の研修を定期的に行った

### ■取組効果

- ・外国人の育成に力を入れた結果、優秀な人材が育っている。今後も引き続き、受け入れる予定。
- ・介護や育児を行っている社員が辞めることなく定着している。

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

自社で取り組んでいた『働き方改革』でおよそ間違いは無かったと思いましたが、更なる従業員の自己啓発と働き易い職場環境作りに取り組んで参ります。



# 社会福祉法人西牟田保育園

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市三潴町西牟田4583
- 業 種／保育園
- 従業員／25名
- 創 立／1972年
- U R L／<http://nishimuta-hoikuen.net/index.html>

## ■目指した姿

- ・必要な時に休みが取りやすいなど、仕事と仕事以外を両立できる職場
- ・園児の笑顔のために、職員も笑顔で協力して役割を分担し、仕事を進めていく職場

## ■取組のきっかけ

- ・人材の確保が難しい状況にある
- ・職員間の協力体制が十分でないと感じる時がある。  
一部の職員に負担がかかっており、笑顔が減っていると感じる。

## ■取組効果

業務多忙な中、試行錯誤で取り組んできました。その成果が少しは職員に伝わったようで、職員に緊張感はあるものの、笑顔が出てきたようです。この仕事は常に緊張がつきものですが、人間関係の緊張ではなく、良い方向に向いてきたかなと思います。

## ■取組内容

- ・人員配置の見直し（有給休暇を取りやすくする）
- ・課題整理のため、職員に対する面談の実施
- ・非常勤職員との思いの共有と業務のサポート
- ・職員採用強化のため近隣の保育園と連携し、福岡県内の保育士養成機関（大学、短大）を訪問
- ・定期的実施している会議の中での役割分担決定方法の改善（協力体制の構築）

## ■園舎外観



## ■取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の整理</li> <li>・余裕人員（非常勤職員）の体制整備</li> <li>・職員の面談（困り事確認）</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員の更なる戦力化</li> <li>・保育士養成機関訪問</li> <li>・役割分担を決定する方法の見直し</li> </ul>

## ■取り組んでみた感想とメッセージ

コミュニケーション能力の大切さを痛感しました。自分の思いをどのように伝えるか、簡単そうで一番難しいものでした。

# 馬場飼料株式会社

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県八女市本町474-1
- 業 種／畜産飼料、鶏卵の販売、卸売り
- 従業員／258名
- 創 立／1965年
- U R L／<https://www.baba-shiryo.com/>

### ■ 目指した姿

## 明るく活発な職場環境を目指す

### ■ 取組のきっかけ

- 工場内で働く人の離職率が高かったため
- 仕事の属人化により急な休みの対応ができない、また人が育っていないと感じたため

### ■ 取組効果

- 自分の会社がどんな会社なのか、違う部署はどんな仕事をしているのか、どんな人が働いているのかわからない状態で勤務している若手が多かったため、各部署の部長を講師にし、3年未満の新入社員を対象に研修を実施した。
- 研修終了後のアンケート調査では、「自分の会社がどんな気持ちで運営して、どんな人たちが働いているかがわかってよかった」など、喜びの声が多く聞かれた。
- 講師役の部長たちも研修を通じて、「他部署にどんな人がいるのか知れてよかった、業務の見直しや他部署の責任者と交流もできた」という声が挙がるなど、社内でのコミュニケーション強化にもつながった。

### ■ 取組内容

- 人材育成  
3年未満の新入社員研修を実施。  
(取えて2, 3年目の社員も入れて行った。)
- コミュニケーションの活性化  
新入社員研修やハラスメント研修を実施し、挨拶の大切さを伝えた。  
研修する際、他部署と交流できるようにグループワークを実施。
- 業務が属人化しない取組み
  - ① 申し送りマニュアルの作成
  - ② 全部署の業務を棚卸し、部署ごとに再配分後、規程作成

### ■ 研修の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務部で目指すべき姿や取り組みなど検討</li> <li>・人材が育っていないなど課題分析を行い、研修制度について検討</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3年未満の新入社員研修を実施</li> <li>・研修内容にグループワークを入れる</li> <li>・申し送りマニュアル、部署ごとの業務規程を作成</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

実際に実行できていない課題は何なのか、なぜできないのかと改めて考えるキッカケができた。





# 日之出産業株式会社

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市北野町八重亀559-3
- 業 種／建設業
- 従業員／26名
- 創 立／1945年
- U R L／<http://www.hinode-sangyo.co.jp>

### ■ 目指した姿

社員一人一人が安全・健康を第一に考え、お互いを思いやり、仲良く笑顔で働ける職場

### ■ 取組のきっかけ

- ① 技術獲得のための教育指導のあり方など、世代によって考え方に違いがあった。上司と部下の人間関係を良い状態に保つためには職場改善が必要と考えた。
- ② 怪我や病気にならないよう、社員には安全と健康に対する意識をさらに深めてもらいたい。
- ③ 建設業は天候に左右されるため雨の日を有効活用できるように考えたい。

### ■ 取組効果

・面談及び研修により、社員がお互いの立場を理解することでより良い指導方法につなげることが出来、世代間のコミュニケーションが円滑になった。また雨の日を教育に活用したことで安全意識が一層深まり、若手社員からも好評価を得た。

### ■ 取組内容

- ① 社員一人ひとりに面談を実施し、教育指導のあり方などについて考えを聞いた上で、DVDを活用したコミュニケーション研修を実施。その後懇親会を行い、社員間のコミュニケーション活性化を図った。
- ② 安全に関するアンケート結果を踏まえ、全体会議の場で、若手社員が疑問に思っていることに対し、ベテラン社員が対応方法を伝え、安全意識を高めた。健康については、協会けんぽからの健康診断の分析結果を確認し、社員には食事などについてのアドバイスをするとともに、ラジオ体操の継続にも取り組んだ。
- ③ 雨の日を利用してDVD学習や上司が講師となり勉強会を行った（現場が遠い人はオンラインを活用）。また、リモート会議を行うことにより遠方の現場とのミーティングの時間に活用した。

### ■ 写真など



懇親会の様子

アンケート分析結果  
(業界全体と自社の比較)



### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全に関するアンケート調査。</li> <li>・コミュニケーションについて社員一人一人との面談。</li> <li>・コミュニケーション研修に使うDVDを選択。</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・懇親会（バーベキュー）の開催。</li> <li>・協会けんぽの診断結果資料の取り寄せ。</li> <li>・安全管理や健康について全体会議での伝達および意見交換。</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革に大事なものは、会社内の問題をみつけ、一つずつ解決をしていくことだと思いました。社員同士のコミュニケーションも増え、より良い会社にしていくために今回働き方改革地域実践事業に参加し、ご指導していただき良かったです。

# 柳川運輸株式会社

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県柳川市田脇174-1
- 業 種 / 一般貨物自動車運送業
- 従業員 / 119名
- 創 立 / 1953年
- U R L / <http://yanagawaunyu.co.jp>

### ■ 目指した姿

・風通しのよい社内を作る。

### ■ 取組のきっかけ

- ・運送業での働き方改革の取り組みをどのように進めてよいかわからない部分があった為、同業種の方や異業種の方の取り組みについて、情報共有をしたい。
- ・自社の人材募集や育成について、しっかりとした形が出来ていない為、その基礎を作りたい。

### ■ 取組内容

- ・人材確保…社内にマネジメントが出来る人材が不足している現状と、高齢化による後継者不足を解決する。  
⇒幹部候補になる若い人材の採用を強化する取組を実施。
- ・人材育成…新入社員の教育内容の充実、社内で教育できる人材の育成を実施。

### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

- ・社内の問題点の洗い出し
- ・出た問題点について優先順位をつけ取り組んでいく内容を決定
- ・どのような取り組みの流れで進めていくかを打合せ

#### 中間報告会后

- ・人材確保に向けて現在使用しているツールや業者の再検討
- ・今必要な人材の応募を増やすため、応募方法の見直しを行った。

### ■ 取組効果

- ・人材確保
  - ①募集したい職種に応じて募集するツールを使い分けことが出来た。
  - ②求人掲載時の業務内容を具体的に記載し、入社後のギャップを減らす工夫を行った。
  - ③来年の新卒採用に向けて、会社説明会～面接～採用までの流れを事前に打ち合わせておくことで、窓口となる担当者が、応募者が面接や説明会で聞けなかった不安や疑問を解消できる環境を作るなど、内定後の辞退を防止する対策を行った。
  - ④応募者に配付するパンフレットも内容を一新。
- ・人材育成  
まず採用する側の自分たちが、積極的にセミナー・研修会などに参加することで、採用したい人材を見極める方法を修得。今後は、早急に人を育てられる人材を確保する。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・これまで自社の課題について社内の会議等で検討したことが無いので、何に取り組むべきかがぼんやりとしていましたが、この取組により、今、何が必要か分かりました。また、課題を見つける為の深掘りの仕方も大変参考になりました。
- ・この経験を活かし、今回だけで終わらず社内を良くするため、問題が起きたら、その問題を深掘りし、原因を探り解決していく流れを社内に浸透させていきたいです。



# 有限会社やなぎ龍登園

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市善導寺町木塚1518
- 業種／植木卸売業・農産物生産
- 従業員／8名
- 創立／1998年
- URL／<https://www.instagram.com/saule09140805/>

### ■目指した姿

**効率の良い社員の働き方、社員・パートのコミュニケーションが良い会社**

### ■取組のきっかけ

・これからの新しい事業展開のために、事前に「働き方改革」について勉強したいと思っていたため。

### ■取組効果

- ・これからの新規採用や、新事業を発足する際における人選などを考える良いステップとなった。
- ・社員・パートのコミュニケーションの円滑化を図ることができた。
- ・今後は、評価制度も含めた育成の課題に取り組む。

### ■取組内容

- ・SNSを使って社員・パートの急なスケジュール変更や社有車の使用状況を随時情報共有ができるようにし、コミュニケーションも図った。
- ・働き方改革の講師を招き、働き方改革についての本質をパートも含めて学んだ。また、付せんを使ったグループワークを実施し、もっと組織がよくなるための課題についてディスカッションを行った。

### ■グループワークの様子



### ■取組プロセス

基本講座後	・SNSでの情報共有により、報告連絡がスムーズになった。
中間報告会后	・働き方改革の研修（付箋ワーク）によって、社員・パートの率直な意見を聞く機会を持った。

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

今回の講座を通して、働き方の問題解決をするプロセスが理解でき、日常の問題に対する捉え方が変わりました。



# 山崎建設株式会社

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県うきは市吉井町845-1
- 業 種 / 総合建設業
- 従業員 / 8名
- 創 立 / 1935年
- U R L / www.yama-saki.com

### ■ 目指した姿

働きやすい、魅力ある職場。

残業・休日出勤を減らし、有給休暇なども取りやすい環境にする。

ボトムアップをスムーズにして相談のできる機会・場所をつくる。

### ■ 取組のきっかけ

業界全体の人材不足のため、働き方改革を機に魅力ある職場づくりを行い必要な人材確保につなげたい。

### ■ 取組効果

アンケートやヒアリングにより、仕事の作業体制や雇用管理体制の今まで聞けなかった不満や意見が出てきたため、トップや社労士とも会議を行い、若手社員の意見もとり入れ、古い慣習を変えることが出来ました。

### ■ 取組内容

- 雇用管理体制見直しの必要について、トップに理解してもらい着手
- ボトムアップするための従業員アンケートおよび個人ヒアリングを実施
- 課題解決会議を行い、問題解決に取り組む

### ■ 課題解決会議の様子



### ■ 取組プロセス

基本 講座後	従業員アンケートおよび、個人ヒアリングを行う。トップへのアプローチ。
中間 報告会后	課題解決するための個人相談、課題解決会議。社内の雇用管理体制の改革。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

建設業の慣習・風土もあると思いますが、なかなかトップや社員みなさんの意識改革が難しいと思いました。これを機に少しずつでも変わっていけば良いなと思います。



## 社会福祉法人飯塚市社会福祉協議会 特別養護老人ホーム 筑穂桜の園

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市長尾1428-1
- 業 種／福祉（介護）
- 従業員／27名
- 創 立／2005年
- U R L／<https://www.iizuka-shakyo.net/index/list/mid/15>

### ■ 目指した姿

風通しの良い職場、意見が言い合える、先輩が後輩に教え、後輩は先輩をサポートする等の職場を目指す

### ■ 取組のきっかけ

- ・求人を出しても応募が少なく、人材確保に課題がある。
- ・介護の仕事は業務の多さから、肉体的・精神的にきつい部分があるので、働きやすい職場作りが必要だと考えた。

### ■ 取組効果

アンケートを取ることで、職員の秘めていた悩み事を知ることができた。すべてを改善することは、すぐには難しいが、できるところから取り組んでいく道しるべが出来たと思う。

- ①人手不足について…契約職員ではなく正職員を募集。4月から新人職員2名雇用予定。
- ②全体的な業務量の改善…アンケートで出された問題点やアイデアをユニットリーダー会議等で整理し、見直していく。
- ③備品について…予算の問題もあるため、できるところから修理や購入につなげていく。都度、ミーティングで伝えていく。
- ④その他（不満等）…以前のように個人面談をおこなっていく。職員の思いに耳を傾ける。常に声かけを行うように努める。

### ■ 取組内容

- ・全体会議において、趣旨を説明し、現状把握（困りごと）のアンケートを無記名方式で協力してもらうことにした。
- ・出てきた困りごとに優先順位をつけて解決策を検討。アンケートのコメントは細かい意見が多いため、グループ分けを行った。
  - ①人手不足
  - ②業務量の改善
  - ③備品について
  - ④その他不満等、の4つに分類。

### ■ アンケート項目（抜粋）

- ・日々の業務の中で困っていること、上手く行ってないこと、問題だと感じていることはありますか？
- ・解決するためのアイデアは？

### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の整理</li> <li>・アンケートの内容検討、作成実施、集計</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート結果の分析</li> <li>・会議の場で優先順位付け</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

アンケートを通して、一部ですが職員の本音を知ることが出来ました。そして、個人面談の必要性を感じました。

アンケートを行った以上は、それに「応える」という責任があるので、職員の悲鳴が少しでも緩和できるように、一つ一つ丁寧に問題に向き合っていきたいと思います。

筑穂桜の園を、誰もが笑顔で楽しく仕事ができる最高の施設にします。



# 飯塚東保育園

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県飯塚市上三緒628-1
- 業 種 / 保育園
- 従業員 / 27名
- 創 立 / 2010年
- U R L / iizuka-higashi.com

### ■ 目指した姿

働いている職員が、楽しく思いやりのある職場にしたい。

### ■ 取組のきっかけ

職員のモチベーションアップと外部へのアピールを強化していきたい。  
まずは、円滑な人間関係作りが重要なので、課題を整理しながら、令和4年4月のパワハラ防止法全面施行に向けた準備もあわせて進めることにした。

### ■ 取組内容

- ・園長と職員の個別面談を実施し、各職員から意見や要望を聞いた。(1か月間を要した)
- ・ハラスメント委員会のメンバーを職員の投票で選出し、また外部委員2名も選出した。
- ・ハラスメント委員会及び社労士主導の上、全体会議を実施
- ・今後、社労士によるハラスメント研修を園内で行う予定
- ・加えて保護者へ保育士がどんな保育をしているのか、見える化してアピールするために「園長新聞」を発行する予定

### ■ 取組プロセス

基本講座後	ハラスメント委員会の立ち上げ
中間報告会后	個別面談の実施

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

新たに園長の立場になり困惑の中、前に出るステップとしてのきっかけをいただきました。  
個性を尊重しつつ、その人材が生き生きと躍動できる職場のあり方が、人と人との信頼関係と思いやりで成り立っているという私の信念が間違っていなかったことを改めて感じる事ができましたし、力になりました。  
これからは、選ばれる保育園として大きく飛躍するための仕掛けを考えていくことが、今後のテーマとしてはっきりしてきました。

### ■ 取組効果

- ・一人ひとりの意思確認ができ、進む方向が一本化できたように感じるとともに、就業規則の整備の必要性や業務担当者の明確化など、新たな課題も見えてきた。
- ・年齢の差に関わらずお互いを認めあっていることが分かり、そのことを伝えることで全体のまとまりが出てきた。



# 社会福祉法人稲築福社会

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県嘉麻市平54番地
- 業 種 / 医療・福祉
- 従業員 / 27名
- 創 立 / 2001年
- U R L / <http://seishin-en.org/>

### ■ 目指した姿

- ・利用者職員が共に笑顔で過ごせる施設、職場

### ■ 取組のきっかけ

- ・有給休暇の取得を促進するための環境を整備する必要がある。  
取得しにくいことがあれば、積極的に取り除きたい。

### ■ 取組内容

- ・有給休暇についての希望日を確認するアンケートを実施。  
希望日の記入がない場合や、希望日が重なった場合は個別にヒアリングを実施し調整。
- ・仕事をする上で困っていることを、上記アンケートに自由に記入してもらう。  
記入があれば出来る事から対応し、記入がない場合は、再度課題の認識方法を検討する。

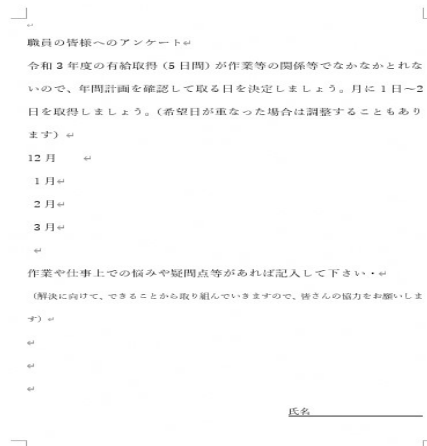
### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の認識</li> <li>・アンケートの準備 ⇒ 実施</li> <li>・有給休暇についての希望の把握</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の希望を調整</li> </ul>

### ■ 取組効果

- ・有給休暇取得が、話し合いによりスムーズに取得できるようになり、仕事にもはりが出てきた。
- ・来年度からは、就業規則を変更し、年間の休暇を増やすように話が出てきている。

### ■ 職員へのアンケート



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・オンラインでの事業への参加は慣れなくて戸惑いもありましたが、課題となっていた『有給休暇取得』ができるようになり良かったと思いました。
- ・仕事上での困りごとの解決は次の課題となりましたが、引き続き魅力ある職場作りに取り組んで参ります。



# 枝国保育園

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県飯塚市枝国515-40
- 業 種 / 福祉(保育所)
- 従業員 / 23名
- 創 立 / 2014年
- U R L / <http://www.kosodate-web.com/edakuni/>

### ■ 目指した姿

**職員の定着率の向上及び就職希望者が増え採用活動の安定**

### ■ 取組のきっかけ

求人募集を出しても求人(保育士)があつまらない

### ■ 取組内容

入社4年目以降の職員を対象に採用及び保育実習に関するアンケートを実施

アンケート結果に対して各個人面談を実施

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

ホームページを閲覧しているが、ほとんどの保育士が保育実習での体験で方向性を決めている。保育実習の時に方向性(施設)が決まらない人は求人票の内容で決めているようです。

### ■ 取組効果

ホームページの内容の変更必要無し

園の保育の取り組みは今のままで大丈夫

求人票の内容を変更する必要あり





## 社会福祉法人かいた福祉会

### デイサービスセンターごんげん堂

# 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市勢田2593-65
- 業 種／医療・福祉
- 従業員／9名
- 創 立／1992年5月1日
- U R L／なし

#### ■目指した姿

一人一人が職場に思いを込められるような、そんな職場を自分たちの手で作り上げていきたい。

#### ■取組のきっかけ

良い意味で変わっていかねばと思っただけでもキツカケを掴めず、「このやり方でずっとやってきたから」という考えは根深い状況でした。改革とまではいかずとも、楽しく働ける職場を目指していく第一歩にしたいと思いました。

#### ■取組効果

階段のスロープ化や手摺取付など、目に見える効果もあれば研修の活かし方など今後次第のものも。  
(今回、取り入れたZoomでの研修は、今後実施予定)

何より「変わる」意識付けができた事が一番の効果。

#### ■取組内容

- \*まずはアンケートで皆の思いや考えを表出し、課題を洗い出す。
- \*皆が共通して感じている事から改善を図る（環境改善工事・書類の書式変更等）。
- \*皆が一様に役割分担していく為にはどうしたら？を検討（連絡ボードの活用）。
- \*スキルアップを図る（Zoomでの参加しやすい研修スタイルの取入れ等）。

#### ■ミーティングの様子



#### ■取組プロセス

基本講座後	アンケート→ミーティング→環境等の見直し。
中間報告会后	無駄のない動きをするべく未徹底な点を検討し、どうしたら？を考える。

#### ■取り組んでみた感想とメッセージ

「これでずっとやってきた」という言葉をよく耳にしていただけに、変わっていきけるんだという思いが少しづつでも職場で浸透してきた手ごたえを感じました。意見が通る事による当事者意識の芽生えは嬉しい事です。



- 所在地 / 福岡県飯塚市椋本548-4
- 業 種 / 医療・福祉
- 従業員 / 25名
- 創 立 / 1952年
- U R L / <http://www.tsubomi-hoikuen.net>

■ 目指した姿

風通しがよく、誰もが気兼ねなく有休を取得しやすい職場づくり

■ 取組のきっかけ

- ・子育て世代の職員からの有休希望はあるが、若手職員からの自主的な有休希望が出にくい。
- ・リフレッシュのため（自分のため）に、有休を取得して欲しい。

■ 取組効果

- ・積極的に有休を取得することにより、より他者への配慮やモチベーションも上がった。また、ON/OFFの意識づけができ、保育の質の向上にもつながった。
- ・全体的に笑顔で活気ある言葉が飛び交う姿がみられるようになった。

■ 取組内容

- ・出勤簿に取得数を記載し、個人取得の周知を図った。
- ・年間カレンダーを作成して休憩室に大きく掲示し、誰もが記入できるようにした。
- ・あえて管理職から記入し、若手職員が希望を出しやすいように配慮した。
- ・Webアンケートを実施し、休暇についての職員の意識調査を行った。

■ 年間カレンダー活用の様子



■ 取組プロセス

基本  
講座後

- ・会議やミーティングでの働き方改革実践に向けての周知
- ・年間カレンダーの設置

中間  
報告会后

- ・個人を特定しない形でアンケートを実施
- ・今年度有休取得の50%越えを目指すため、コミュニケーションを重要視する

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

取り組んでいく中で、やはり自分から有休希望を言い出しにくい若手職員がいることがわかった。管理職から若手職員の有休取得について積極的に声掛けしたり、取得を促したりしたことで、現在、若手職員も有休取得しやすい環境が整いつつある。今後も取り組みを継続し、自発的に取得できる職場作りを目指したい。



# 社会福祉法人佐与福祉会 しょうがい者支援施設 大地の森

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市佐輿1497-2
- 業 種／障がい者支援施設
- 従業員／120名
- 創 立／1996年
- U R L／<https://www.sayo-fukushikai.or.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・全ての職員が自ら主体的に考え発言しやすい職場環境
- ・全てのスタッフが向上心を持って将来のビジョンを描ける職場

### ■ 取組のきっかけ

新規採用職員と中堅職員の離職率が高く、指導が体系化されておらず、統一した内容の指導ができておらず、内容に根拠がなかった。人材定着と育成ができる体制を整備するため本事業に参加する。

### ■ 取組効果

「サンキューカード」の導入により、普段言えない感謝の気持ちやスタッフ一人一人の思いやりの気持ちが芽生えたように感じる。

離職率の数的結果はまだ出ていないが雰囲気はよくなった。

### ■ 取組内容

- ・業務マニュアル・指導方法の見直し
- ・離職率の主な要因を分析するため職員アンケートを実施
- ・アンケート結果を分析し、職員間の人間関係が主な要因として高い割合を占めていることがわかった。職員一人一人が良好な関係で個人を尊重し、一人一人の長所を活かせるように「サンキューカード」の導入を行う。

### ■ サンキューカード



### ■ 取組プロセス

基本講座後	・職員アンケートの実施
中間報告会后	・サンキューカードの導入

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

「サンキューカード」の導入で助け合う気持ちや声かけのきっかけとなり雰囲気がよくなった。また、どの場面でフォローが必要かが明確となり業務改善にも繋がった。



# 社会福祉法人三和会 幼保連携型認定こども園 幸袋こども園

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県飯塚市中513番地5
- 業 種 / 医療・福祉
- 従業員 / 37名
- 創 立 / 2017年
- U R L / [www.sanwa-kai.com/children](http://www.sanwa-kai.com/children)

### ■ 目指した姿

- 職員一人一人が参画意識を持ち、主体的且つ意欲的に業務に携わる。
- 子ども・保護者・職員間で笑顔が広がる職場。

### ■ 取組のきっかけ

- ・園長の配慮により人員配置、勤務の割り振り、年休消化等について、平等性を考慮し働きやすい環境作りが進んできた。しかし、こども園の特性として、保育内容や行事については学年により負担感が違って来る。そこで、行事その他の分担、日常的な仕事分担の見直しの必要性が出てきた。
- ・また、園長主導ではなく分掌の組織化、その中心となるミドルリーダーとしての意識改革の力量アップが望まれる。

### ■ 取組効果

- 1 園務分掌・各仕事分担表・年間の行事に伴う仕事分担を見える形にしてきたことで役割分担の見直しや仕事の分散化ができ、見通しが持てるようになってきた。
- 2 子どものけがという身に迫った課題をもとに、主任を中心に安全委員会を開催したことで現場の職員の対策案が吸い上げられ生かされた。
- 3 急激にICT化が保育現場に導入されることになり業務改善に向けて意識が高まってきた。

### ■ 取組内容

- 1 業務の見える化を図り、仕事分担の見直し・仕事の分散化を図る。
- 2 課題に応じて小委員会の設置・活用を図り、主体的に課題解決へ向かう。
- 3 ICT化による業務軽減をめざす。

### ■ 小委員会の様子



### ■ 取組プロセス

<b>基本 講座後</b>	昨年度の取り組みを生かして、今年度は主任等中核職員の意識改革を行う。
<b>中間 報告会后</b>	園長、副園長、主任等の会議の中で組織・分掌の見直しを行い、課題に応じて小委員会を発足させた。同時に保育現場にもICT化を進める。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・上司が業務改善をしてくれるという受け身から、自ら職員一人一人が改善していこうという意識が生まれてきたように感じる。
- ・また、保育業務という仕事が生かされること、子どもの健やかな育ちのため、心に余裕を持って子どもに関われるということが大事で、それが業務改善の大きな目的になることを改めて感じさせられた。



# 社会福祉法人真養会

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川市大字奈良1529番地224
- 業種／社会福祉事業
- 従業員／76名
- 創立／2002年
- URL／<http://www.sinyoukai.com/>

### ■目指した姿

- ・一人ひとりの職員が成長意欲を持ち、スキルアップを実現している職場

### ■取組のきっかけ

- ・利用者満足度の更なる向上や安定した人材確保のため、職員が長期的なキャリアアップの目標を明確にし、必要な資格やスキルの修得に取り組む環境を作る必要性を感じていた。

### ■取組効果

- ・アンケートや面談を通じて、各職員が明確な目標を掲げることができた。
- ・面談を機に、職員一人一人の思いの共有が進み、以前よりも風通しの良い職場環境になった。

### ■取組内容

- ・職員向けアンケートの実施
- ・職員に対する面談の実施  
⇒ 各職員の思いや考えを改めて確認
- ・困りごとの解決  
⇒ 接遇マナーの見直しを実施。改めて利用者様に対しての言葉遣い、呼び方、適切な支援の方法等

### ■利用者の皆様と



### ■取組プロセス

基本講座後	・アンケートの実施、集計
中間報告会后	・アンケート結果の分析 ・職員の面談 ・困りごとの解決に向けた取組み

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

- ・アンケートや個別面談を実施し、普段の業務内では聞けなかったことも、お互いに気づけた事もあり、定期的な面談の必要性を感じた。
- ・また、今回の取り組みを機に、職員個々のスキルアップを図るだけでなく、施設全体の見直しにも繋がった。

# 社会福祉法人心誉会

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県宮若市龍徳字野入1081番地
- 業種／医療・福祉
- 従業員／18名
- 創立／2017年
- URL／<http://taptips.or.jp/>

### ■目指した姿

子供たちへの自立支援と日常生活の充実のための活動を通して、子供たちの変化・成長が実感できる職場にすること。

### ■取組のきっかけ

子供の適切な行動（善行：日常的にできる行為）を促進するために、トークンエコミー法を取り入れていたが、一部の職員が関わっているだけの状態であり、また、利用回数の少ない子、ADL（日常生活動作）に支障ない子は、トークンをもらえる機会が少ないのが現状だった。本講座1回目の受講後の職員会議時において、心誉会及び職員の目標を達成したときに味わうのが達成感であり、それに至るまでのプロセスにおいて感じるのがやりがいだとしたら、その目標は、「子供たちの変化であり、子供たちの成長」ではないかという総意のもと、トークンエコミー法を展開・発展させることにした。

### ■取組効果

A君：下肢肢体不自由、知的発達障害、オムツ常用  
 タプチップ導入前：トイレ誘導するも従わず、結果として排便で服まで汚してしまう。  
 家庭にて、排便により服等を汚したことで、叱られ・規制をかけられていたのではないかと。  
 タプチップ導入後：2か月経過し、ようやくトイレ誘導に素直に従うようになった。  
 トイレ以外のタプチップ獲得に興味を持つようになってきた。  
 叱られることから褒められることで、気分の安定を維持できるように変化してきた。

### ■取組内容

1. トークン（代用貨幣：タプチップ）を与える行動を増やす。
2. 個別支援課題もトークンを与える行動対象にする。
3. トークンを奪う（マイナスタプチップ）行動も決める。
4. トークンは大盤振る舞いし、流通させることで、価値・認知度をあげていく。
5. 子供たち一人ひとりの目標及び目標達成のための手法を職員全員で決め、進捗等情報共有を促進する。
6. 家庭背景や家庭での暮らしぶりの情報交換を積極的に行う。
7. 褒美は、子供たちの思いを聞き種類を増やしていき、表彰式を施設行事として盛大に行う。

### ■タプチップ



### ■取組プロセス

基本講座後	トークンエコミー法の展開・発展を主眼にした取組みを考えた。
中間報告会后	トークンエコミー法には、職員のスキル向上と施設全体で取組む必要性を実感した。

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

職員の変化：他の子たちに威圧的態度をとる子が、家庭で威圧的雰囲気の中で生活していることがわかると、職員の関わり方も変わってくる。（大声で大声で対応しない）職員それぞれが、子どもたちのことを理解していくことで、目的意識をもって関わる姿勢に変わっている。子どもたちの変化と成長のためのスキルアップや工夫をどうしたらいいのかという課題は、「子どもたちのことをよく知る」ことで解決できるのではないだろうか。



## 社会福祉法人すみれ育成会 すみれアクティブセンター

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 田川郡川崎町池尻1313-45
- 業 種 / 障がい者福祉サービス
- 従業員 / 14名
- 創 立 / 2004年
- U R L / <https://sumire-ac.info/>

### ■ 目指した姿

- ・ご利用者の笑顔のために、一緒に喜ぶことがやりがいと感じられるような職場

### ■ 取組のきっかけ

- ・職員の定着に課題あり。
- ・扶養の範囲で勤務している職員の待遇を改善すると、勤務時間を減らさざるを得なくなり、人員不足になることがある。

### ■ 取組効果

- ・職員にも気づきを与えられたと思うし、私自身も気づきがあり、また自分の思いを伝えることができた。
- ・すぐには効果は出ていないが、職員が疑問に思っている事に対する改善策は伝えられたので今後どう変わるかが楽しみである。

### ■ 取組内容

- ・職員の困りごとを把握するため、アンケートを検討するも、内容や実施方法がまとまらず、業務に追われて実施できず。
- ・アドバイザーからの提案を受け、無理にアンケートを実施するのではなく、職員の話を通じて直接面談を実施。職員の話を通じて聞き取りを重視し、こちらでも質問することを準備するなど、今までとは違ったやり方で行う。

### ■ ご利用者と初詣



### ■ 取組プロセス

基本講座後	・今後の取組の進め方やアンケート実施について検討
中間報告会后	・職員の話を実施。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・職員との面談は毎年行っているが、いろいろな話を聞くことができた。今後も定期的に面談を行い、みんなのためにこの職場をもっと良くしていきたいと思う。



# 社会福祉法人添寿会

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県田川郡添田町大字庄1130
- 業 種 / 福祉
- 従業員 / 110名
- 創 立 / 1983年
- U R L / <http://tenjyu-kai.com/>

### ■ 目指した姿

- ・ロイヤリティ（組織に対する思いの強さ）の高い職場
- ・自分の身内を利用させたいと思うような職場

### ■ 取組のきっかけ

- ・同じ職種同士で、業務量の差が大きい
  - ・有給休暇取得促進により、休みを取りやすい環境になったが、出勤者の負担が重くなっている。
- ⇒上記のような困りごとを、現場を引っ張る中間管理職と一緒に考え、解決していける組織をつくっていききたいと考えた。

### ■ 取組内容

- ・全職員対象でアンケートを実施、集計し、現状を把握（理念に沿った行動とは何か、魅力ある職場とは何か、そこを目指すには何が問題か等）
- ・中間管理職を対象に毎月会議を行い、現場から出た意見について1つずつ解決（各職種毎に理念に沿った行動とは何か、魅力ある職場とは何かまで）
- ・新型コロナウイルスの影響で会議の継続が難しくなったが、収束したら再開の予定。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員対象でアンケート調査実施</li> <li>・アンケート集計作業</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中間管理職を2グループに分け会議を実施</li> <li>・新型コロナウイルスの影響で1月以降の会議を中止。</li> </ul>

### ■ 取組効果

取り組み出したばかりなのでまだ結果は出ていないが、理念に沿った行動とは何かを統一することができた。

今回の取り組みをきっかけに、現状を変えていきたいという意識が表れた。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

予想以上に色々な意見が出て、まとめるのは難しかったが、職員も現状を変えたいという意識があることが分かり、何か1つでも結果を出して、職員が魅力を感じる職場にしていきたい。



# 東洋アミューズ株式会社

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市吉原町7-23 東洋ビル
- 業種／舞台音響・イベント企画運営
- 従業員／14名
- 創立／2016年
- URL／<https://www.toyoamuse.com/>

### ■目指した姿

『お客様』の要望に近づける様、技術面の強化邁進・謙虚な心・初心忘れるべからずを常に意識し、アミューズメント性を持って、新しい事に取り組む。

### ■取組のきっかけ

20代の社員が多いので、様々なライフイベントを迎えても長く働ける職場を作ることが、目指す姿の実現につながると考えた。

### ■取組効果

- ・在宅就業ルールの整備により、社員にとっての不安要素がなくなり、誰もが長く働ける職場に近づくことができ、他の社員も今年結婚が決まった。（結婚しても働き続ける予定）
- ・コロナ禍でも、遠隔操作を導入することで在宅ワークを可能にすることができた。

### ■取組内容

- ・在宅就業のルールの整備（就業時間の認識、必要経費、コミュニケーション等）  
⇒社員の声を聴きながら、やりにくい部分を確認し、可能な限り解消していく。
- ・時間内での作業を行うため、パソコンの遠隔操作を行う仕組みを導入。  
⇒自社で作成

### ■遠隔操作の様子



### ■取組プロセス

基本講座後	・課題の整理 ・在宅就業スタート ・対象社員と随時コミュニケーション
中間報告会后	・課題解決 ・コロナ禍でも在宅ワークを可能に

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

他事業者の取り組みを聞く中で、いかに社員の声に耳を傾け、日々改善しているのか？を改めて実感することができた。

今後も働きやすい環境提供やプライベート充実を実現させていきたいと考えている。



# 社会福祉法人ひなの家

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県嘉穂郡桂川町土師3267-1
- 業 種 / 障害福祉サービス事業所
- 従業員 / 54名
- 創 立 / 2003年
- U R L / <https://www.hinanoie.com/>

### ■ 目指した姿

多様な働き方ができ、わかりやすく安心して目標に向かって働ける職場づくり

### ■ 取組のきっかけ

- ・人材確保が課題であり、職員定着に繋がるように働きやすい職場環境を作りたいと考えていた。
- ・この実践事業に参加できたことで、早速、現場の声を活かし業務内容を分かりやすく、達成目標を明確化していきたいと考えた。

### ■ 取組効果

- ・今回の県の実践事業に参加でき、現場の困りごとを重視した取り組みの第一歩が踏み出せた。基本講座で何に注目して働きやすい職場づくりをすべきかを整理し、その後現場の意見や困りごとを、職員の中から少しずつ（マニュアル作りや統一した支援が必要な事項の提示、個々の業務表作成等）実践してみようという人が出てきた。
- ・新入社員の為の育成カリキュラムも、現場の意見を取り入れて作成予定。

### ■ 取組内容

- ・現場職員の困りごとの聞き取り・・・各現場で困りごとを出し合う  
⇒業務内容のマニュアルがあったら、やり易い  
→冬ギフトの分かりやすい視覚化したマニュアル作り  
ホーム職員の個々の業務スケジュールチェック表作成（数人が作成）
- ・入職後、1週間・1か月・3か月・半年・1年・2年・3年目…達成目標の明確化

### ■ ミーティングの様子



### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

- ・現場職員の困りごとを聞き取る。  
⇒各現場で困りごとを出し合う。マニュアル（視覚化）づくり

#### 中間報告会后

- ・困っている業務を明確化、統一化してわかりやすく出来るように話し合う。
- ・ホーム職員の業務日誌（個々でチェック）を作成して活用

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・働きやすく、活気ある職場になるように現場の声を聴いて、自主的に取り組み、動いてもらえるように焦らず一步一步やっていきます。
- ・適切なお指導に感謝し、実践できていることを嬉しく思っています。



# 株式会社福岡ソフトウェアセンター

【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県飯塚市幸袋526番地1
- 業 種 / 情報サービス
- 従業員 / 144名
- 創 立 / 1992年
- U R L / <https://fsc-go.co.jp>

## ■ 目指した姿

給与明細の電子化を全社員へ導入することにより、  
業務を効率化する。

## ■ 取組のきっかけ

業務が増えて多忙になったため、効率化できないかを以前より考えていたが、なかなか具体的に動けなかったところ、この事業に参加させていただくことになった。

## ■ 取組効果

まだサービスを実際に利用していないので、効果を実感したわけではないが、業務時間をかなり短縮できると思われる。

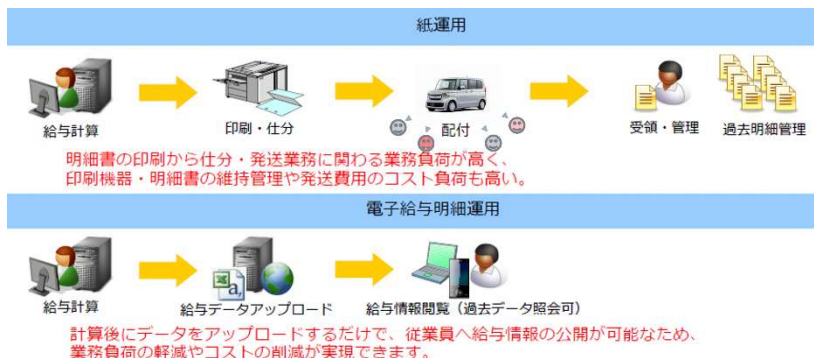
## ■ 取組内容

- ・給与明細電子化のサービスを行っている業者の確認
- ・現在使用している給与ソフトを活用できるシステム仕様の数社を検討
- ・お試し期間で1月22日給与支払いの際、対象者数名のサービス利用を予定

## ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何に取り組むか決定</li> <li>・ヒントを得るため本社社員にアンケートを実施</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与明細電子化のための業者さん選択</li> <li>・導入検討</li> <li>・導入準備</li> </ul>

## ■ 給与明細の紙運用と電子運用のフロー図



## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

何かを改善するためには多くの人を巻き込んで一緒に考えてもらうことが大切だということ、そしてそのような取り組みをするためには多くの時間が必要だということが分かった。



# 医療法人宮若整形外科医院

【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県宮若市龍徳1106番地17
- 業 種 / 医療・介護
- 従業員 / 18名
- 創 立 / 1978年
- U R L / <http://miyawaka-seikei.com>

## ■ 目指した姿

情報共有や事務作業を効率化し、利用者様との関わりを増やすことで、健康だけでなく生きがいや楽しさを提供できる職場。

## ■ 取組のきっかけ

- ・デイケア開設後、利用者数が増えてきたことで、利用時間中の多忙感が増し、利用者様との関わり方が理念である自律促進と乖離する場面がみられてきた。
- ・利用者様の情報を共有する時間が少なく、他事業所との情報共有で不備が起こっていた。
- ・連携業務が重複することで、利用時間中の現場のスタッフが減り、マンパワー不足となっていた。

## ■ 取組効果

- ・理念の再共有を行うことで、スタッフ個人の現場での意識が変わった。
- ・利用者アンケートを行い、利用者様が本当に楽しみにしているものが何か再認識出来たことで、サービスを提供する価値の見直しが図れた。
- ・コミュニケーションツールを試験導入し、複数の情報が一括管理でき、業務の重複も軽減したことで他事業所との情報交換もスムーズとなった。

## ■ 取組内容

- ・企業内で働き方改革推進者を定め、今後進めていきたい取り組み等をスタッフへ向けてプレゼンテーションすることで明確化させた。  
その後、スタッフへは理念や情報共有について、利用者様へはデイケアでの楽しみを訊ねるアンケートを実施。その後、利用者様が楽しみにされていることを再認識しつつ、理念の再共有をスタッフ間で実施。さらに現場での問題点等を適宜話し合い、見直しも行った。
- ・情報共有に関して、コミュニケーションツールを試験導入。スタッフ誰でもスマホですぐに利用者様の情報が確認でき、業務の重複を軽減させることで利用者様と関われる時間を増やした。

## ■ リハビリテーション内観



## ■ 取組プロセス

### 基本講座後

- ・スタッフへ働き方改革についてプレゼンテーション。
- ・スタッフ・利用者様へアンケートを実施。
- ・集計結果を再度スタッフへプレゼンテーション。
- ・理念の共有や、情報共有について検討。

### 中間報告会后

- ・利用者様に関するアンケートをスタッフへ実施。
- ・情報共有に関してコミュニケーションツールを試験的に導入。

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

情報共有に関してはDX化を図ることで業務効率化に繋げることが出来た。今後は、他の事業所様との連携の幅をさらに広げ、業務だけでなく利用者様や地域への繋がりをもっと広げていけるようなサービスを展開していきたい。

**【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。