



# 令和3年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集 【北九州地域】

## 目次

池田興業株式会社	.....	1
板井築炉株式会社	.....	2
株式会社インフォメックス	.....	3
株式会社グローバルマーケット	.....	4
社会福祉法人高章会	.....	5
おとぎのいえ保育園		
社会福祉法人光信会	.....	6
ニッスイマリン工業株式会社	.....	7
藤工業株式会社	.....	8
社会福祉法人二葉会 砂山こども園	.....	9
株式会社メディカル・プラネット	.....	10

※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。

(五十音順)



# 【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

**■ 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。

**■ 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	どちらとも思わない	ややそう思う	そう思う

■ 質問	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

# 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
- U R L / <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

### ■ 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。

### ■ 業務分析シート

現状把握 業務分析シート

昨日の業務を書き出してみよう。

業務内容	業務時間	評価(長・短・適当)	気づいた点・問題点
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	仮払で戻ってきた積算のみ仕訳
4 工事別人件費データ確認	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
- U R L／<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。

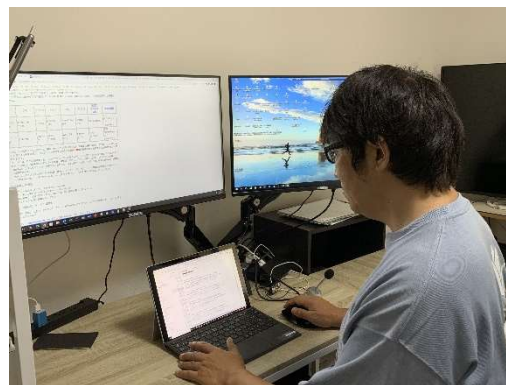
### ■ 取組効果

- ・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戸にものぼります。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)の運営サポートもついています。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

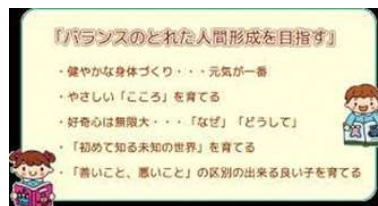
まだまだ道半ばだが、職員会議で各担当者から『みんなの協力のおかげで』という言葉が出てきたので、少しは思いの継承が出来始めたかもしれない。

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作る
  - ・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

基本講座後	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。
中間報告会后	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。

### ■ 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 （良い・適度である・やさない）			
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
- URL／<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、何のためにしているのか？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みれ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、業務の効率やミスが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	●各部門長などを交えてのミーティングの実施 ・取り組み内容の周知 ・期限を決めて、各自報告書提出のスケジュール
中間報告会后	●集まった報告書をベースに聞き取り実施 ●左記取り組み内容の実行

## ■ 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。

**【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。