



令和3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

株式会社於保商店 モヒカンらーめん味壺家 1	株式会社武末鉄工所 6
久留米商工会議所 2	社会福祉法人西牟田保育園 7
西部電業株式会社 3	馬場飼料株式会社 8
医療法人清和会 4	日之出産業株式会社 9
介護老人保健施設シャンティ		柳川運輸株式会社 10
社会福祉法人善導寺福祉会 5	有限会社やなぎ龍登園 11
		山崎建設株式会社 12

※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)



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

■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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・重要性と、「解決策」の実現性・効果を把握した
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> 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／福岡県久留米市三潞町西牟田4583
- 業種／保育園
- 従業員／25名
- 創立／1972年
- URL／<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	・課題の整理 ・余裕人員（非常勤職員）の体制整備 ・職員の面談（困り事確認）
中間報告会后	・非常勤職員の更なる戦力化 ・保育士養成機関訪問 ・役割分担を決定する方法の見直し

■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の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。
(取立て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	・総務部で目指すべき姿や取り組みなど検討 ・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
中間報告会后	・3年未満の新入社員研修を実施 ・研修内容にグループワークを入れる ・申し送りマニュアル、部署ごとの業務規程を作成

■ 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"> ・安全に関するアンケート調査。 ・コミュニケーションについて社員一人一人との面談。 ・コミュニケーション研修に使うDVDを選択。
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> ・懇親会（バーベキュー）の開催。 ・協会けんぽの診断結果資料の取り寄せ。 ・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。

■ 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、その基礎を作りたかった。

■ 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ることが出来た。
 - 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
- URL／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。

【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。