



# 令和3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

社会福祉法人飯塚市社会福祉協議会 … 1	社会福祉法人三和会 … 8
特別養護老人ホーム 筑穂桜の園	幼保連携型認定こども園 幸袋こども園
飯塚東保育園 … 2	社会福祉法人真養会 … 9
社会福祉法人稲築福祉会 … 3	社会福祉法人心誉会 … 10
枝国保育園 … 4	社会福祉法人すみれ育成会 … 11
社会福祉法人かいた福祉会 … 5	すみれアクティブセンター
デイサービスセンターごんげん堂	社会福祉法人添寿会 … 12
社会福祉法人嘉穂郡社会福祉協会 … 6	東洋アミューズ株式会社 … 13
つぼみ保育園	社会福祉法人ひなの家 … 14
社会福祉法人佐与福祉会 … 7	株式会社福岡ソフトウェアセンター … 15
しょうがい者支援施設 大地の森	医療法人宮若整形外科医院 … 16

※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)



# 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
- URL／<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。



## 【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
- URL／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。

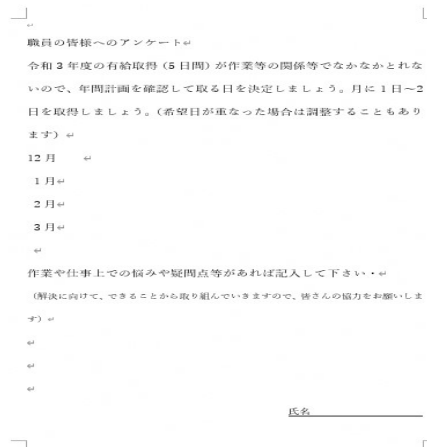
### ■ 取組プロセス

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

### ■ 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。



## 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ッカケを掴めず、「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

段階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社会 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が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	・職員の面談を実施。

### ■ 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
- U R L／ <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。

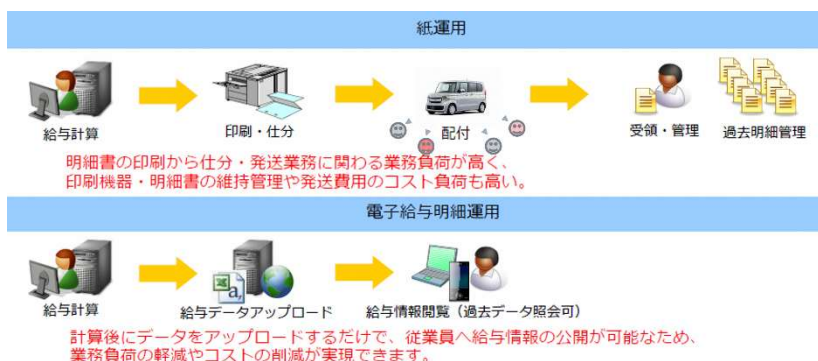
## ■ 取組内容

- ・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
- URL／<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。