



# 令和4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】

株式会社アルシスホーム	・・・	4
株式会社荏原製作所 九州支社	・・・	5
せいご矯正歯科	・・・	6
一般社団法人 空	・・・	7
株式会社タケノ	・・・	8
株式会社都市資源開発	・・・	9
林ホールディングズ株式会社	・・・	10
社会医療法人 福西会 ケアセンターひまわり苑	・・・	11
福岡警備保障株式会社	・・・	12
株式会社福岡防災	・・・	13
株式会社フクモト工業	・・・	14
有限会社Miyamaコーポレーション	・・・	15
医療法人 翌檜会 介護老人保健施設ローズガーデンM.K.	・・・	16

## 【北九州地域】

社会福祉法人 あすなろ学園	・・・	17
株式会社オニクス	・・・	18
株式会社樫本商店	・・・	19
社会福祉法人 北九州あゆみの会	・・・	20
北九州ウッド株式会社	・・・	21
九州機電株式会社	・・・	22
有限会社創栄タイル	・・・	23
株式会社なかやしき	・・・	24
株式会社バンテック九州	・・・	25
BASF戸田バッテリーマテリアルズ合同会社	・・・	26
株式会社ワークス	・・・	27
学校法人 若松神愛学園	・・・	28

# 目次

(五十音順)

## 【筑後地域】

アサヒシューズ株式会社	…29
NPO法人	
福岡県障害者雇用支援センターあゆむ	…30
社会福祉法人 金丸福社会 金丸保育園	…31
社会福祉法人 新英福社会 住吉保育園	…32
社会福祉法人 たからばこ	…33
株式会社丸信	…34
株式会社柳川合同	…35
株式会社令和開発	…36

## 【筑豊地域】

株式会社アイリスケアステーション	…37
サノ・テクノ株式会社	…38
社会福祉法人 朝日会	
障害者支援施設 西友苑	…39
訪問介護 ひわたし	…40



- 所在地／福岡県福岡市博多区博多駅前3-14-10
- 業種／建設業（建築・不動産）
- 従業員／40名
- 創立／1936年
- URL／<https://www.al-fine.jp/>

## ■ 目指した姿

- ・残業ゼロ、定時で帰られる職場
- ・離職者のない職場環境づくり

## ■ 取組のきっかけ

- ・職場風土や慣習により残業がなかなか減らないため
- ・業務量と人員が合っておらず、人手不足が続いているため

## ■ 取組内容

若手を3チームに分けて、「20代～30代が考える働きがいのある職場づくり」というテーマで話し合いをしている。  
動画を作成し、3月に会社全体で投票を行い、選ばれたものの中から取組を行う予定。

- 案) ・残業申請方法の見直し（外出先でのキントーン※の利用）  
※キントーンとは：業務に必要なデータをアプリ化したクラウドサービス
- ・サンキューボックスの設置
  - ・部下から上司への評価制度導入

## ■ 取組効果

- ・最初は、食事会などを開き交流を深め、その後話し合いを進めたことで、意見が言いやすくなり、それぞれの考え方の違いも分かってきた。
- ・各部署の意見を出し合う中で、共通の問題が見えるようになってきた。

## ■ チームでの話し合いの様子



## ■ 取組プロセス

基本講座後	個別支援で講座内容を聞き、担当2名で今後のありたい姿を話し合った。
中間報告会后	若手チームの取り組みについて、ヒアリングを行い、総務でサポートできることを検討。

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

個人単位でしか考えていなかった働き方の問題について、チームを作って話し合うことで一体感が生まれモチベーションアップにもつながっています。今後、取組を実施していき、会社全体の意識が変容していくことで、企業として継続発展していけると思っています。



# 株式会社荏原製作所 九州支社

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区美野島1丁目2番8号
- 業種／製造業（機械販売・メンテナンス）
- 従業員／70名（九州支社のみ）
- 創立／1920年
- URL／<https://www.ebara.co.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・ワクワクするワークスペース作り、機会づくりをし、社員の生産性やモチベーションを高めたい。
- ・ワークスペースを改善し横の繋がりができる場を作り、情報共有を活発化させる。

### ■ 取組のきっかけ

- ・コロナ禍で働き方が変化し、WEB会議等で使用するためのスペース不足解消やレイアウト見直しが必要となった。
- ・縦割り組織を起因とする所内のコミュニケーション不足の解消が必要と感じた。

### ■ 取組内容

- ① ワークスペース改善チームによる空きスペースの活用  
→書類等の整理整頓およびWEB会議室の確保
- ② 主に在宅勤務をしている営業事務部門のコミュニケーション向上  
→月1回、勤務地が違う同部門の人たちが、社内ワンフロアで勤務する機会を創出
- ③ 子育て社員にとって働きやすい・働きがいのある職場づくり  
→有志コミュニティによる月イチのオンラインランチ会を開催、第3火曜日に実施  
役員とのリモートランチ会を企画

### ■ 取組効果

- ① ワークスペース改善チーム結成で横の繋がりができ、ワークスペースの見直しで、多くの無駄に気づき整理整頓ができた。整理整頓する意識が他の社員にも広がり、事務所が綺麗になりつつある。
- ② 有志コミュニティによるランチ会での交流を機に、社内のグループチャットを利用した会話が増え、仕事の困りごと、ちょっとした質問が飛び交っている。

### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

ワークスペース改善の必要性を上長に説明し承認を得て、ワークスペース改善チームを立ち上げる。

#### 中間報告会后

ワークスペース改善チームにチーム名をつけ、月1回ミーティングをしてアイデア出しを行う。

### ■ 書庫から運び出され廃棄物



段ボール100箱分！

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

チームの立ち上げ自体が横のつながりを作るきっかけとなりました。



# せいご矯正歯科

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市早良区西新5-1-23/4F
- 業種／医療・福祉（矯正歯科医業）
- 従業員／3名
- 創立／2003年
- URL／<https://nishijin-hanarabi.com>

### ■ 目指した姿

- ・働く人（院長を含めて）が働きやすい、無理をしない働き方ができる職場
- ・職員が働くことを楽しいと感じることでサービスの質が向上し、患者の満足度向上へと好循環を生む職場

### ■ 取組のきっかけ

- ・開業時から止まったままの働き方の見直し
- ・コロナによる環境変化
- ・長く勤めた従業員の退職に伴い、院内の改善事項をスムーズに後任へ継承したいと思っていた。

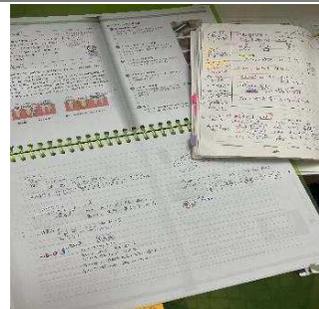
### ■ 取組内容

- ① 後任者に分かりやすいマニュアル作成→資格の有無による差を生まない仕組み
- ② 働きやすい職場のための院内改築や整理整頓  
→テプラやファイリングの変更による見やすさ・探しやすさの向上
- ③ 院内のIT化  
→レジソフト/受付予約ソフト/PCタイムカード/勤怠給料管理ソフトの導入
- ④ 院内情報共有のための業務日誌改善  
→受付のAppointment帳を改変し、業務日誌を併記するように変更

### ■ 取組効果

- ① マニュアル作成にデジカメを使用し分かりやすさの向上
- ② 院内の整理整頓により業務効率の向上
- ③ IT化によりペーパーレス化、見える化に著しい改善
- ④ 業務日誌により患者さん動向の把握

### ■ 作成したマニュアル



### ■ 取組プロセス

基本 講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員定着のためのマニュアルづくり</li> <li>・くつろげる空間の確保</li> </ul>
中間 報告会后	<p>マニュアルの補正と追加により見直しを図るも、「逆に難しくなっているのでは？」との疑問を持つ</p>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

意外と頭が古い事に気づきセミナー受講により改善事項が沢山見えました。人間関係を主軸に従来のトップダウンから協議するようにしたことで違った視点での発見ができ、既存とは異なる楽しいクリニックになりそうな気がしています。私までワクワクするのはきっと受講したおかげだと思います。



# 一般社団法人 空

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県筑紫野市上古賀4丁目16-7
- 業 種／医療・福祉（障がい福祉サービス）
- 従業員／50名
- 創 立／2011年
- U R L ／<https://sora-net.or.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・魅力ある職場づくり
- ・継続して安定した運営体制
- ・働き手不足の現状から、社員・パートスタッフの定着を目指す

### ■ 取組のきっかけ

- ・業界の全体的な人手不足で、働く人の確保や定着が難しくなってきた。
- ・IT化を進めて残業時間の削減をしたい。
- ・ベテラン社員やパートスタッフの退職で、残された職員の負担が増加。
- ・家庭の都合でフルタイム勤務できない職員が増えた。

### ■ 取組内容

- ①全職員にアンケートを実施し、会社に対する意見や困りごとを積極的に書いてもらった。  
→アンケート内容を分析・細分化。「効果」が高かつ「難易度」が低い内容から着手し解決できるよう取り組んだ。
- ②利用者の増加につなげるため、全職員で営業施策を話し合い、実行計画書を作成する。  
→職員一人ひとりが会社の一員であり、自分の問題として捉えることで安定した運営につなげていく。
- ③働き手同士のコミュニケーションアップで定着を図る。  
→サンクスカードや意見箱の設置。繁忙期の謝礼として全員にクオカードの配布を行う。

### ■ 取組効果

- ①施設の職員が他人ごとではなく、自分たちのこととして取り組むことができている。新しい案などを積極的に発言できている。
- ②施設利用者増のための営業施策として行ったパンフレット配布やSNSを利用した情報発信により、利用者の新規獲得があった。SNS利用で求人にもつながる。
- ③意見箱の意見を参考に、制服のリニューアルをして新たな気持ちで取り組むことができている。

### ■ 営業会議の様子



### ■ 取組プロセス

#### 基本 講座後

全職員へアンケートを実施し、困りごとや会社に対する意見をもらう。分析・マトリクスの作成。法人トップへのフィードバック。

#### 中間 報告会后

施設ごとに今後の取り組みを話し合い、営業会議で報告。具体的な取組計画を作成。法人も福利厚生面で積極的に取り組んでいく。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

長く勤めていた社員やパートスタッフの退職で、職員の負担が増大。介護や子育て等で時間制約の有る職員と無い職員の働き方の差異や資格の有無による待遇に対する不満などが理由で退職が続いていたが、アンケート調査で状況を把握し、全職員で働きやすい職場づくりに取り組む雰囲気が出てきた。



# 株式会社タケノ

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区博多駅南4-18-27
- 業 種／飲食サービス業
- 従業員／1350名
- 創 立／1976年
- U R L ／<https://www.takeno.co.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・熟練した従業員が多く在籍し、サービスレベルが安定している状態
- ・社員が会社の成長に前向きに能動的に取り組んでいる状態

### ■ 取組のきっかけ

- ・離職率が高く、会社の成長に対して従業員の熟練度合が追いついていないという事に課題を感じる。
- ・シフトの穴を埋めるために役職者が現場に入る等、目先の業務に忙殺されている雰囲気がある。

### ■ 取組内容

- ワークライフバランスの確保 課題⇒①休みづらい雰囲気 ②知識不足 ③人材不足
- ①店長会議で所定休日の取得が正だというメッセージを発信。店長クラスは社内オンラインスケジュールに休日の入力を義務化。休日が少ない場合の指導強化。
- ②労働基準法上、最低限把握すべき知識を発信（上司が部下に強要しないように）。
- ③人材確保のために効果的な求人募集のノウハウを展開、定着率強化のための指標導入。

### ■ 取組効果

- ①月初の計画段階で公休を入力するため、休日取得の意識及び数値は変化した。
- ②労働基準法を理解していない若手従業員の知識充足に繋がった。
- ③募集時期及び求人募集の手法を全社へ展開し、人材不足が解消された店舗も多数でてきた。

### ■ 指導風景



### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

会社としてあるべき姿は分かってはいたが足踏みをしていた。誰かが旗振りをしなければと考え取り組みの推進を改めて考えた。

#### 中間報告会后

決めた内容を社内で進めた。従業員により伝わり方はまちまちだが、一歩ずつ進んでいるように感じる。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

一つ課題が解決すれば次の課題が見えるので、そうやって会社は成長していくものだ改めて感じた。従業員がイキイキと働ける会社をつくりたいと改めて強く感じた。



- 所在地／福岡県福岡市博多区東光二丁目16番18号
- 業種／建設業（産業廃棄物の収集運搬・処分）
- 従業員／48名
- 創立／1991年
- URL／<http://www.tosishigen.com/>

## ■ 目指した姿

- ・社員全員で情報共有を円滑にし、業務をスムーズに進められるようにする。
- ・作業の効率化を図れるように、マニュアルを作成する。

## ■ 取組のきっかけ

- ・新型コロナウイルス流行により、社内会議の実施や朝礼終礼による情報共有が困難となったため。
- ・飛沫・空気感染防止のために、近距離での業務指導が困難となったため。

## ■ 取組内容

- ①ラインワークス（有料版）の導入  
→全社員及び各部署のグループを作成し、必要な情報を随時共有。  
（例）社内研修の案内、発注書・見積書の確認、現場地図の添付など
- ②旧マニュアルを改正するための資料確認。

## ■ 取組効果

- ①ラインワークス導入により、事務員だけでなく作業員へ情報を早く伝達できるようになった。  
（例1）各種申請（欠勤・振替など）の決裁の時短  
（例2）社内研修や行事の日程通知が一括で可能
- ②マニュアル改正とまではいかなかったが、ポイントになる箇所にラミネートを貼った。重機の作業手順や危険箇所の周知が以前より早くなった。

## ■ 社内研修案内(一部加工)



## ■ 取組プロセス

基本講座後	ラインワークスに必要な情報を掲載することで、いつでも見ることができる仕組みを作る。
中間報告会后	現場地図や注意事項は随時作成・掲載した。 マニュアルの作成には現場の声をまず聴くことが必要であると知った。

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・ラインワークス導入により、全社員への連絡や報告がスムーズにできた。
- ・まだ使用していない機能をフル活用できるように研究していきたいと思った。
- ・マニュアルの新規作成や改正は、短期間では困難だが、ポイントだけでも周知することで業務をスムーズに進めることができた。



- 所在地／福岡県福岡市西区飯盛419番地の1
- 業 種／製造業（生コンクリート製造販売・土木他）
- 従業員／420名（グループ全体）
- 創 立／1963年
- U R L ／  
<http://www.hayashi-gr.co.jp/recruit/company.html>

### ■ 目指した姿

- 企業価値向上に向けての変革意識の醸成
- 組織開発・人財開発KPI指標概要の策定

### ■ 取組のきっかけ

組織基盤を強固にし企業価値を高めるため、組織課題・人財育成体系におけるコアな課題である「表層問題」への対策が必要。

＜階層間および他の教育体系との繋がりが無い/人事制度と教育体系に一貫性・整合性がない＞

### ■ 取組内容

- ①「自立自走」が促されるような仕掛けを組織に埋め込むための施策展開
- ②企業価値を高める「マネジメントリーダー」「信頼リーダー」研修プログラムの企画および開催(5カテゴリー) タレントプール重点人財の見える化(階層別)
- ③取締役、執行役員へ『実効性評価』(360度多面評価)の実施による役員としての資質について気づきを促す
- ④組織開発・人財開発KPI指標策定  
(例) 人財育成強化・人財配置適正化・人的生産性向上・管理職の質向上・次世代リーダー育成・多様な人財活用への取り組み

### ■ 取組効果

- ①部門別・職場コミュニケーション調査(社風診断・個別面接169名)による部門別組織課題の抽出
- ②プログラム企画 → ■全グループ31名応募  
(マネジメントの基礎・部下育成のマネジメント・モチベーションのマネジメント・業務のマネジメント・改善のマネジメント)(信頼を築く・相手を大切にす・自分を指さす・重要事項からはじめる・チームで約束を守るなど)
- ③全取締役、執行役員(16名)へ多面評価実施～個別フィードバック・フィードフォワード面談実施。「自己分析ワークシート」回収

### ■ 取組プロセス

基本講座後	企業価値を高めたいとする向上心ある従業員育成計画の立案
中間報告会后	全社的課題として人財開発室が主管となり計画立案・取り組み進捗中

### ■ 役員対象研修の様様



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・企業価値＝取締役の資質＝企業文化＝社会的存在価値が認められることに繋がる。
- ・働き方改革の根幹となりうる組織としての問題・課題を抽出することにより、部門別組織課題が明確となった。
- ・リーダーとしての思考の発展(価値・個性・社会に対して・領域提供等)を目指しての展開方法の統一見解ができた。



# 社会医療法人 福西会 ケアセンターひまわり苑

## 【福岡地域】

- 所在地 / 福岡県福岡市早良区早良1-5-56
- 業 種 / 医療・福祉（介護老人保健施設）
- 従業員 / 89名
- 創 立 / 1996年
- U R L / <https://fukuseikai-group.com/himawari>

### ■ 目指した姿

- ・職員の身体・働き方を守る職場環境づくり
- ・皆が働きたい！この施設に入って良かった！と選ばれる職場づくり

### ■ 取組のきっかけ

- ・「職業病」と呼ばれる腰痛を持つ職員が多く、また施設利用者が増加傾向の中、業務自体を見直していかないと、今後立ち行かないという大きな不安があった。
- ・ある介護職員の「業務改善＝ノーリフティングケア」に繋がるのでは？という意見に賛同！

### ■ 取組内容

- ① 腰痛アンケートの実施（腰痛がある職員を把握し、現在の立ち位置を理解するため）  
⇒全職員の約60%以上の職員が腰痛または何らかの違和感を持って仕事をしていることを把握する。
- ② ノーリフティングケア委員会の立ち上げとキックオフミーティングの開催  
⇒自薦・他薦を含めメンバーを募り、施設長、看介護部長も巻き込み、委員会の立ち上げを宣言！
- ③ 移乗用介護ロボットの試用  
⇒介護、看護、リハビリなど多職種で連携し、操作方法の指導や適応者を皆で検討する。

### ■ 取組効果

- ① 介護現場で多職種が話し合いながら、業務をしている場面が多くなった。
- ② 委員会の中でLINEなどを使用し、メンバーで情報共有ができるようになった。
- ③ 新しい道具、機械、方法など新たな取り組みの導入に対し、現場の心理的ハードルが低くなった。

### ■ 機器講習会の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	将来、どのような施設づくりを目指すのかを話し合い、目標を設定する。手段としてノーリフティングケアの導入を決定。
中間報告会后	スケジュールを作成し、施設の取り組みとしてノーリフティングケアの実施を宣言。委員会を発足させる。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

これまで漠然とした中で業務改善を実施しようとしてうまくいかず、着地点が分からなくなることが多かったと思います。  
今回は委員会を立ち上げ、スケジュール管理や情報共有、介護ロボット活用など多職種で連携を取りながら、やりがいと目的を持って取り組むことが出来たと思います。



# 福岡警備保障株式会社

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市中央区港3丁目4番25号
- 業種／警備業
- 従業員／64名
- 創立／1979年
- URL／<http://fukuokakeibi.co.jp>

### ■ 目指した姿

- ・採用率UPで人手不足の解消
- ・働き続けやすい環境整備
- ・ひとりひとりの意識改革

### ■ 取組のきっかけ

- ・求人を出してもなかなか応募が集まらず、離職者に対する欠員の補充が追いつかなくなった。
- ・一人に対する仕事の負担が大きくなりすぎる現状と働き方改革（時間外労働縮減）との問題で、何かしらの改善の必要性を感じていた。

### ■ 取組内容

- ①現在の満足度やストレス度を計り、会社の良い点、改善点を把握し魅力ある職場づくりを考える。
- ②率直な社員の気持ちを知るために職場アンケートを実施。アンケート結果をもとに改善できることからアプローチしていく。
- ③業務に対する自己評価が低いことに注目し、目標を持ちモチベーションを高められるようにすることを目的とした面談の機会を設ける。  
→自他ともに自身の現状を認識し、スキルアップのための資格取得をバックアップする。

### ■ 取組効果

- ①アンケート調査をすることで日頃どのように感じているかを知ることができた。（改善点のイメージができた）
- ②働きやすいという意見を求人原稿に反映できたことで、より会社の魅力を細かく伝えることができ、応募獲得にもつながった。
- ③社員のスキルアップのため、会社が費用を負担することで資格取得をバックアップした。

### ■ 面談の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	社員の満足度やストレス度が計れるようなアンケートを作成し、アンケート調査を開始
中間報告会后	アンケートを集計し、その結果をもとに現状把握。改善できそうなところは解決策を考え、満足度が高いところはより活かせるよう共有

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

アンケート調査は、現状が再認識できる良いきっかけになった。今回の取り組みをこれからも継続し、働きやすい職場づくり、また長く続けられる職場環境になればと思う。満足度が高いところは会社の魅力として発信することで、求人にも活かしてきた。自他ともに認めあい、自信と誇りをもって仕事に取り組めるような毎日になりたい。



# 株式会社福岡防災

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県福岡市博多区東平尾1-3-20
- 業種／サービス業（建設コンサルタント）
- 従業員／5名
- 創立／2014年
- URL／<https://www.fdmgt.co.jp>

### ■ 目指した姿

- ・ワークライフバランスを充実させるため、働きやすい環境づくりに努める
- ・社員間コミュニケーションの機会を増やす
- ・長期的な視点で、働き方改革の取り組みを継続していく

### ■ 取組のきっかけ

- ・現場への出張や在宅ワーク時の勤怠管理がしにくかった点と、繁忙期を除き勤務時間を自由に調整できるようにして、社員の負担を減らしたかったため。
- ・現場班の長期出張等により、社員間のコミュニケーションの機会がほとんどなかったため。
- ・現行制度ではプライベート（育児や介護など）と仕事の両立が困難と感じたため。

### ■ 取組内容

- ①コアタイムのないスーパーフレックスタイム制度を導入するとともに、勤怠管理アプリを導入して各社員がスマホから出退勤時刻を入力できるようにした。
- ②社長と総務にて現状の課題を再確認し、現場作業が落ち着く3月に社員アンケートの実施や意見交換の場を設けることを計画。具体的に答えやすいような質問を考えてアンケートを作成した。

### ■ 取組効果

- ・フレックス制度の導入によって、セルフマネジメントやモチベーションの向上につながった。スーパーフレックス制のため、勤務時間を調整できるのでワークライフバランスの充実にもつながった。
- ・勤怠管理アプリの導入によって、現場班の出退勤時刻や宿泊出張等の状況が正確に把握できるようになり、総務の業務効率化につながった。

### ■ アンケート用紙

アンケート  
現場作業、事務処理等、毎日本当にお疲れ様です  
お忙しいなか恐縮ですが、簡単なアンケートにお  
難しく考えずに思ったことをそのまま書いてい  
よろしく願います。

【質問事項】  
Q1.仕事を進めていく中で気になることはあ  
ある・ない  
↓

### ■ 取組プロセス

#### 基本 講座後

アドバイザーとの打ち合わせを通し、まず何から取りかかるべきかを把握。社長と総務で現状を再確認。従業員へのアンケート実施の計画を立てた。

#### 中間 報告会后

現場班の長期出張等により、社員揃っての顔合わせやアンケートは3月に行うことに決定。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・繁忙期の現場班の負担にならないように働き方改革の取り組みを計画、実施するのがなかなか難しかった。
- ・これを機に、長期的に働きやすさの向上に向けて取り組みを継続していきたい。
- ・フレキシブルな働き方が可能になり、会社事務所の場所としての意義を見直す必要性を感じた。今後、前述の「目指した姿」を目標に検討し、改善を行う予定。



# 株式会社フクモト工業

## 【福岡地域】

- 所在地／福岡県宗像市自由ヶ丘11丁目22-3
- 業種／建築業（塗装・リフォーム）
- 従業員／20名
- 創立／1959年
- URL／<https://www.house-make.net>

### ■ 目指した姿

- ・全員が楽しく成長しあえる会社
- ・業務の効率化を図り、1組のお客様への満足度を高める
- ・社員が休みを取得しやすい会社

### ■ 取組のきっかけ

- ・近年働き方改革が社会的に進んでいるが、天候に左右される業界であるため、現場の職人が決まった休みをとることが難しい状況であった（雨の日が続けば、日曜にも現場に出てもらうなど）。
- ・また、新卒採用も開始し、若い世代も活躍できる・長く働ける会社を目指す中で、働き方を見直すチャレンジをしたいと考えた。

### ■ 取組内容

- ①在庫管理・社内環境整備の強化  
→ 在庫管理IT化を進めることで、どこにいても在庫管理ができるため、何かを探す、確認する時間を大幅削減でき、その時間をお客様対応に充てられる。
- ②業務改善会議の開催  
→ 社員から意見を取り入れることで、より良い業務改善につながる。(月1回実施)
- ③業務マニュアルの作成  
→ 誰かが抜けても業務を進めることができる。品質とサービスの標準化も実現する。

### ■ 取組効果

- ①在庫確認に使っていた時間の年間18日の業務時間削減につながった。時短化できた時間でお客様対応の時間がより確保できた。
- ②コミュニケーションが取れるようになり、全員からの意見を聞くことで、より効率が上がる業務改善につながっている。
- ③誰かが休んだりしても、マニュアルがあることで誰でも業務のカバーができるようになった。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	現在の業務・改善事項をヒアリング、改善事項の洗い出しを行い、方向性を決めた。
中間報告会后	決めた内容を実施。継続して業務改善に向けた行動を行っている。

### ■ 業務改善会議の様子



### ■ 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、社員からの意見も聞くことができ、より社員が働きやすい職場づくりができるようになりました。また、以前に比べ、社員全員がより意欲的に働けるようになりました。

 有限会社M i y a m a コーポレーション

- 所在地／福岡県糟屋郡宇美町貴船4丁目1224-1
- 業 種／運輸業（一般貨物運送事業）
- 従業員／75名
- 創 立／2004年
- U R L ／<https://miyama-smile.jp>

■ 目指した姿

社員満足度100%を達成し、  
笑顔とありがとうで溢れる会社になる。

■ 取組のきっかけ

- ・物流業界全体的に人手不足の状態にあり将来的に大幅な新規採用が見込まれない中、離職者を0にするためにはどうすればよいか考えたため。
- ・今後の新規採用を考えたとき、福利厚生や多様な働き方の提供が重要と考えたため。

■ 取組内容

- ①社員（ドライバー）の現在の勤務状況（拘束時間・労働時間・休憩時間・残業時間）を正確に把握する。  
→車内搭載のデジタル式運行記録計を利用して勤務時間の管理を行う。
- ②社員（ドライバー）と管理職のコミュニケーションを図る機会を設ける。  
→2023年1月より管理職とドライバーの面談を月に2回行う。
- ③金脈会議の開催 → 社員の働き方満足度の向上が会社の発展（金脈）の一因と捉え、より良き職場にするために役員、管理職でメンバーを構成し、月に一回会議を行う。

■ 取組効果

- ①ドライバーの勤務状況を把握する事によって、顧客との運賃交渉がより具体的に行えるようになった。
- ②現場の最前線にいるドライバーと管理職が定期的にコミュニケーションをとることにより、抱えている不安やキャリアプランを知ることが出来た。ドライバー達は思っている以上に、2024年問題（働き方改革によって2024年4月以降からドライバーの年間時間外労働の上限が960時間に制限されること）に関心があり、ベースアップで給料を下げないと会社の意思を伝えたところ、安心された様子であった。

■ 取組プロセス

基本講座後	1年後になりたい会社像に対して「離職者数0」というコミットメントを作成した。
中間報告会后	作成したコミットメントに対する成果指標と行動方針を明確にし進捗状況を役員及び管理職で共有した。

■ 金脈会議の様子



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革を推進していく中で、下記3点の必要性を感じました。

- ①自社の現状把握および計画、立案、実行を継続的に行うこと
- ②顧客の理解と協力を得るための交渉
- ③柔軟な働き方が出来るような勤務体制の構築及び従業員がスキルアップするための支援やプランの作成



■ 目指した姿

# 組織に風の通る働きやすい職場

- 所在地／福岡県福岡市東区名子1-1-5
- 業 種／医療・福祉（介護老人保健施設）
- 従業員／100名
- 創 立／2009年
- U R L ／<http://asunaro-mk.jp/>

■ 取組のきっかけ

・求人に対する応募が少ない。応募数を上げるためにはどうするかを考える中で、いかに働きやすい職場をつくるかが一つのカギになる。  
可能な範囲での働きやすい職場を創造することの必要性を感じたため、本気で働き方改革に取り組もうと考えた。

■ 取組内容

- ①働き方改革プロジェクトを立ち上げ、メンバーと座長を選出。  
（責任者1名、座長1名、書記1名、ファシリテーター1名、メンバー5名）
- ②定期・不定期にミーティングを開催し、プレストから始めて検証をかけ、実行可能なものを選択。  
その際、給与や賞与のアップの話が多く出た。休日を増やす話も合わせて出ていた。残業などは少ない方なのであまり話題には上らなかったが、シフトを組む際の問題や子育て世代の時間帯の制約など、スタッフ間の不公平感に関する話が多かった。
- ③取り組んだ内容をなるべく全体に周知するよう、進捗を全体委員会で共有。

■ 取組効果

- ・職員間で意識の共有が少しずつできるようになってきた。  
今後は、限られた人数のプロジェクトメンバーだけでなく、少しでも多くの従業員を巻き込む方法を考えてい。
- ・バースデイ休暇を創設することができた。  
（各自1年に1回の誕生日を特別休日扱いにする）

■ 取組プロセス

基本 講座後	働き方改革 プロジェクト の立ち上げ
中間 報告会后	定期的なミ ーティングの 開催

■ 初回の概要説明の様子



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・今まで当たり前になっていたことを客観的に見る事ができた。
- ・「当たり前」が実は当たり前でないことが理解できた。
- ・新しいことへの取り組みを進めることができた。



# 社会福祉法人 あすなろ学園

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉南区大字新道寺1100-1
- 業種／医療・福祉（障害児者福祉）
- 従業員／156名
- 創立／1967年
- URL／<https://www.asunaro4261.com>



### ■ 目指した姿

- ・働きやすい、魅力ある施設づくり。
- ・求める人材の確保し、余裕をもって業務に専念し、みんなの笑顔があふれる幸せな環境をつくる。

### ■ 取組のきっかけ

- ・求人を出してもなかなか応募がない。働き始めて短期間で退職する場合がある。
- ・職員の資質の向上がなかなか進まない。

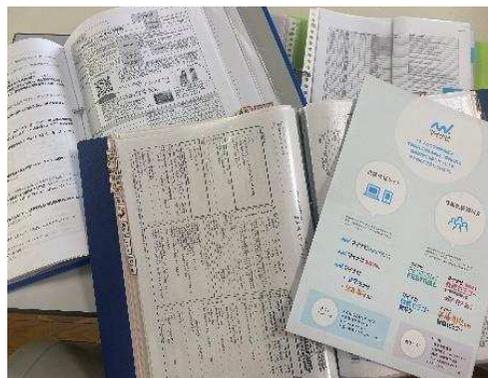
### ■ 取組内容

- ①求人票の内容や媒体の見直しを行うとともに、発信力の強化を目指し、一部施設であるが、Facebook・Instagram（インスタ）を始める。11月には、法人として、インスタを始める。
- ②法人全体でのアンケートを実施（7月）し、そのフィードバックの方法の検討を行った。匿名性を高くしたうえで、みんなの意見として記述部分含め公開し、事業所全体での改善に取り組む。

### ■ 取組効果

- ①インスタフォロワー数（R5.2.15現在）法人169、施設124  
他施設順次開設中
- ②求人数：インスタ開始施設6名（内ハローワーク4名）  
他施設2名。情報の発信を行った施設への応募が増加。  
履歴書に、SNSを見たとの記載在り
- ③アンケート対象136名。回収率96.4%、満足度75%、  
コメント数538個と多くの意見が出た。全ての意見に回答することは困難であるが、職員と、さらに意見交換をしていきながら進めていく体制づくりが出来た。

### ■ 資料作成の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人方法の見直し</li> <li>・法人を知ってもらうことを目的とした取り組み</li> <li>・アンケートの集計</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人票のブラッシュアップ</li> <li>・インスタ発信</li> <li>・求人媒体の検討</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・既存の考え方にとらわれず、社会情勢に合わせた情報発信の仕方、媒体等を利用する重要性を感じた。
- ・職員の意見に耳を傾け、一丸となって、しあわせな場づくりを行っていくきっかけになったと思う。



# 株式会社オニクス

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区南丘1丁目21-7
- 業種／建設業（設備工事業）
- 従業員／20名
- 創立／1995年
- URL／<https://onikusu.com/>

### ■ 目指した姿

- ・社員一人一人に合ったライフプランをバックアップできる企業になる
- ・求職者や取引先から選ばれる企業になる

### ■ 取組のきっかけ

- ・ハローワーク等で求人を募集してもなかなか採用に至らなくなった。
- ・社員が今後のビジョンを持ってやりがいの持てる職場環境を整えるため、働き方を見直そうと思った。

### ■ 取組内容

- ①ホームページを一新し、Instagram（インスタ）を開設した。  
→ホームページの仕事内容等を今までよりわかりやすく変更。インスタ開設により若者にもアピール。
- ②FP（ファイナンシャルプランナー）を迎えて勉強会を実施した。  
→源泉徴収票を例に、税金や金融商品について学んだ。
- ③社員をグループに分けて、社長に意見を言える場を設けた。  
→意見を出し合うことで、日頃感じている問題点を洗い出し、解決策を考えた。

### ■ 取組効果

- ①インスタ開設等により、社外アピールだけでなく、社員が自分の会社にその取組等も含め関心を持つようになった。
- ②自分の給与について考える機会を持つことで、今後の働き方やライフプランについて見つめ直すことができた。
- ③お互いの意見を交換することでコミュニケーションが取れるようになり、連絡の行き違いが減少した。

### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

- ・導入した企業型DCの理解を深めてもらうために社員向けの勉強会を企画。
- ・社員にアンケートを実施

#### 中間報告会后

- ・FPを招いて勉強会を開催。
- ・若手、中堅に分けて社長と意見交換する場を設ける。

### ■ 勉強会の様子



### ■ 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、問題点が明確になったのと、社員の会社への関心が深まったと思います。
- ・社員が身近な所からお金について考えることで、今後のライフプランを考えるきっかけになり、将来を考え、やりがいを感じながら働くことができるようになりました。



# 株式会社榎本商店

## 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市若松区安瀬1-23
- 業 種 / 製造業（鋼板流通加工）
- 従業員 / 33名
- 創 立 / 1971年
- U R L / <http://kasimoto.co.jp>

### ■ 目指した姿

多能工化、IT化、見える化、効率化などを行動の主軸として、少しでも心にゆとりを持てるように、一日のうちの30分の作業時間短縮を目指す。

### ■ 取組のきっかけ

- ・受注を増やすために、営業部の効率化が必要と感じたため。
- ・ゆとりの無さがコミュニケーションでのトラブルや仕事でのミスに繋がるので、そこを改善しつつ、楽しんで仕事に取り組んでもらうため。

### ■ 取組内容

- ① 営業部のみで行っていた業務を他部署でも対応できる体制づくり  
⇒ 業務の属人化を無くし、多能工化を図る。
- ② お客様へ製品の引き渡し時間徹底の協力要請  
⇒ 弊社のリードタイムでの製品受け渡しができ、ムリやムダを無くすことができる。
- ③ マニュアル作成  
⇒ 情報共有ができ、担当者以外でも対応可能に。

### ■ 取組効果

- ① 他部署に業務の分散を行うことで、営業部の負担を軽減することに繋がった。
- ② うやむやになってしまっていた部分を明確化することで、営業担当の負担を軽減できた。
- ③ マニュアルを作成したことで、別の担当者でも対応が可能になり、業務負荷の平準化が図れた。

### ■ 取組プロセス

基本 講座後	業務の洗い出しを行い、A・B・Cの三段階に分類。その中からBの項目の作業時間短縮を考える。
中間 報告会后	改善策の具体案を実行委員内で検討したのち、各部署に持ち帰り内容を理解してもらい、改善策を決定、実行。

### ■ 他部署業務の勉強会



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

入社して1年の自分に何ができるのかと不安でしたが、自社の働き方改革推進のために事業に参加し、先輩方や上司の方々がより働きやすい環境づくりに前向きに取り組む姿を見ることができ、より会社に貢献したいと感じました。



# 社会福祉法人 北九州あゆみの会

## 【北九州地域】

- 所在地 / 福岡県北九州市戸畑区汐井町1-6
- 業 種 / 医療・福祉（障害福祉）
- 従業員 / 255名
- 創 立 / 1982年
- U R L / <http://ayuminokai.or.jp>



### ■ 目指した姿

- ・ 職員の視野の拡大等を図り資質向上を目指すとともに、サービスの標準化を図り、施設利用者様へより良いサービスを提供する。
- ・ どの職場でも残業が少なく、職員全員が元気に働く職場にする。

### ■ 取組のきっかけ

- ・ 当社は、複数の事業所（障がい者支援施設、ヘルパー、デイサービスなど）を運営している。自分の所属以外の他事業所を体験することで、自身の視野の拡大、各事業所の良い点や改善すべき点に気づき、伝え、法人全体のサービス向上につなげたい。
- ・ 「昔から」の流れで引き継がれた無駄な仕事を省き、職員の負荷を減らしたい。

### ■ 取組内容

- ① 統括主任の現地研修  
各事業所の役職者が他の事業所で1週間実務を経験するという研修を企画。1月の施設長会議で参加者を選定した。この研修により、業務のスリム化やより良い支援の手法を互いに学ぶことで、職員全体の負荷を減らすことやサービスの質の向上が期待できる。
- ② 職員アンケート  
業務改善につなげるため、まず現状把握としてお困りごとなどを聞くアンケートを作成。まず2つの事業所を対象に、2月末ごろに実施する予定。

### ■ 取組効果

取り組みは12月～1月に実施予定だったが、この間コロナ感染拡大への対応に忙殺されたため、2月に延期となった。しかし、具体的な研修計画の検討などの段階でも、関係者の働き方改革に対する意識が高まったと感じる。

### ■ 社内会議の様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	「時間」を意識することの重要性を感じた。その視点で周りを見ると意識していない人が多いので、その必要性を伝達。
中間報告会后	現地研修の企画、参加者の選定。 アンケートの作成。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

統括主任の現地研修は2月から実施するが、介護・支援スキルとバックヤード業務の両面に関して、各事業所で改善点が出てくると予想しており、大きな成果を期待している。  
引き続き、働き方に関する改善活動を行っていきたい。



# 北九州ウッド株式会社

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区西港64
- 業 種／卸売業、小売業（木材卸売業）
- 従業員／10名
- 創 立／1976年
- URL／<https://www.kitakyushu-woods.co.jp>

### ■ 目指した姿

- ・社員全員が積極的に意見を出し合える職場環境の構築
- ・負担軽減のため、ハード面での職場システム及び環境の整備

### ■ 取組のきっかけ

- ・会社の方針・運営について昔ながらの考えが根強く、経営陣からのトップダウンでの指示が主体であり、社員からのボトムアップが必要と感じたため
- ・事務所が老朽化している点と社内にトイレが一つしかないといった、ハード面の環境改善も必要

### ■ 取組内容

- ① 経営陣と営業職で行っていた月二回の会議を、事務職・現場職も含め全員参加型の会議に変更して、全員に発言の機会を持たせた。
- ② 新ホームページの作成と社員間の情報共有システム作成を計画して、基本的に経営陣は口を出さずに各々リーダーを指名してチームとして作成を依頼した。
- ③ 新社屋建設予定の実現化。

### ■ 取組効果

- ① 全員会議では回を追うごとに、意見や提案事項が出るようになってきた。
- ② 各担当者を中心に社員同士が積極的に意見を出し合い、問題点についてもその都度対処してクリアしていた。  
(いい意味で経営陣への相談が非常に少なくなった)
- ③ 新社屋の図面・完成図を見ることで社員のモチベーションが上がった。

### ■ 取組プロセス

基本 講座後	基本講座の資料を全員に配布して、今後の会議のやり方の変更提案。
中間 報告会后	会議ではワイガヤで発言しやすい環境をつくり、意見や要望の積極的な発信を促進。

### ■ 新HP制作打合せの様子



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・社員が任された業務を前向きに遂行することにより、自分たちで会社を盛り上げていこうという気持ちが強くなったようで、会社全体の雰囲気も非常に良くなった。



# 九州機電株式会社

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区西港町92-5
- 業種／卸売業（産業用電気機械設備）
- 従業員／100名
- 創立／1931年
- URL／<https://www.kyushu-kiden.co.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・既存業務の洗い出しと、紙ベースからデジタルへの業務効率化
- ・作業方法の共有（脱属人化）

### ■ 取組のきっかけ

・電子帳簿保存法の改正を受け、請求書の電子管理システムを導入したが、管理システムとしての使用だけではなく、照合業務の効率化を図るため利用したいと考えた。

### ■ 取組内容

- ①業務未経験者での業務理解→業務フローチャート作成
- ②請求書管理システムより抜き出したcsvデータと売上システムのcsvデータを照合させるためのExcel関数構築
- ③従来の紙ベース作業とデータ作業での結果の相違がないかの検証、改修

### ■ 取組効果

- ①担当者が1つずつ手作業で確認していた作業時間の短縮
- ②担当者以外への業務情報の共有・明確化

### ■ 取組プロセス

基本講座後	一連の業務を覚え、それに沿ったExcel関数の構築
中間報告会后	構築したものを使っての照合作業不具合の修正

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

・1人で同じ業務を続けているとなかなか改善点が出ないが、別の人が行うことで出てくる疑問や無駄が多々あった。業務の属人化を解消することで、業務ノウハウの共有だけではなく生産性の向上にもつながっていくのだと気がついた。



# 有限会社創栄タイル

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市戸畑区福柳木2丁目14-3
- 業種／建設業（タイル・石工事）
- 従業員／9名
- 創立／1994年
- URL／www.souei-tile.com

### ■ 目指した姿

仕事とプライベートのワークライフバランスを図ることで、従業員の精神面が安定し、前向きに仕事に取り組むことのできる会社

### ■ 取組のきっかけ

- ・以前より、働き方について従業員から様々な要望が出ていたが、取り組むことができずにいた。令和4年6月に代表取締役の交代があり、それをきっかけに働き方を全面的に見直すことにした。
- ・新しい人材の確保のために、働きやすい職場環境が必要であると考えた。

### ■ 取組内容

#### カエル会議の実施

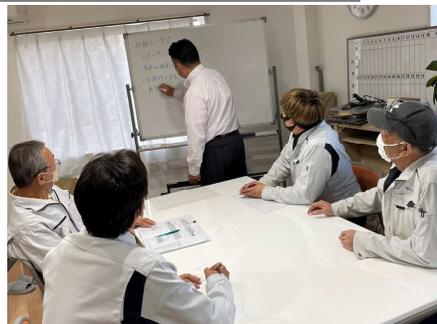
→現状の環境に対して課題点を出してもらい、その改善策について話し合った。

- ①就業規則の改定 →カエル会議を踏まえて、社労士のサポートを受けつつ取り組んだ。
- ②休日の明確化 →日程の管理を行うことにより、業務の段取りがスムーズになった。
- ③有給休暇取得の促進 →有休簿の作成を行い、取得の手続きをアナウンスした。

### ■ 取組効果

- ①会議で提案のあった旅費規程を就業規則に導入できた。
- ②業務がスムーズに進むことで、休日数が増えた。
- ③各自が有給休暇を取得するようになった。  
若手社員の仕事へのモチベーションが上がった。

### ■ カエル会議の様子



### ■ 取組プロセス

#### 基本講座後

- ・カエル会議を実施。社内の働き方についての問題点や改善策について話し合った。
- ・改善策に基づき就業規則を改定した。

#### 中間報告会后

- ・従業員へ取り組みに対する感想や意見の聞き取りを行った。

### ■ 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したことで、従業員との話し合いの場を持つことができた。少しずつではあるが従業員の様子が変わってきたように感じているので、継続した取り組みをしていくことで目指す姿に近づいていけると思う。



# 株式会社なかやしき

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市小倉北区上到津2丁目3番9号
- 業種／不動産業・建設業（分譲マンション販売、木造戸建住宅販売、インテリア雑貨販売、木材加工、マンション管理）
- 従業員／127名
- 創立／1889年
- URL／<https://nakayashiki-g.co.jp>

### ■ 目指した姿

- 中間管理職層の意識改革
- 特定部署における、慢性的な長時間労働の削減

### ■ 取組のきっかけ

- 昨年、新社長に交代して以降、様々な新しい施策の実行を計画しており、中間管理職層の各施策に対する取組姿勢強化の必要性
- 特定部署における慢性的な長時間労働が散見

### ■ 取組内容

- ① 客観的に見て、諸課題を抱えていると思われる部署を優先し、個人面談を実施
- ② 中間管理職層を外部研修に派遣（マネジメント能力向上研修）⇒継続して実施予定
- ③ 組織体制の変更（「業務の属人化」と「長時間労働」の解消）
- ④ 当社の中期ビジョンを管理職以上で共有（従来は行っていなかったが、社員のエンゲージメント向上のため実施）

### ■ 取組プロセス

基本講座後	人事総務部内で個人面談の実施に向けた、対象部署の選定、ヒアリング内容および担当割り等を計画
中間報告会后	スケジュールに沿って、個人面談を行い、諸課題の整理、解決策を検討、出来ることから順次実行

### ■ 取組効果

- ① 個人面談の実施により、これまで見えていなかった各部署の諸課題が顕在化
- ② 諸課題の解決策（上記、取組内容②、③、④）の策定と実行（短期間での効果は現れていないが、今後も継続して実施していく予定）

### ■ 中期経営計画資料



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- 各部署の管理職の意見だけでなく、一担当者レベルの声を聞いたり、吸い上げたりすることの重要性を再認識
- 今後実施予定の取組についても、着実に実行し、個人面談については、1年に1回程度は継続実施の意向



# 株式会社バンテック九州

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県京都郡苅田町大字与原2220-1
- 業種／運輸業（物流）
- 従業員／453名
- 創立／2010年
- URL／<https://www.vantec-gl.com/>

### ■ 目指した姿

- ・一人ひとりの従業員満足度を高め、誇りを持って働ける会社
- ・多種多様な働き方を皆が認める職場風土構築

### ■ 取組のきっかけ

- ・苅田地区での採用が困難な状況であり、多種多様な働き方や人財の確保が急務であるため。
- ・コロナ禍での業績不振により、年間の社員離職率が採用率を上回った事に危機感を感じたため。
- ・従業員と会社の関係について認識のギャップを知り、今後の会社施策に活かしたい。

### ■ 取組内容

- ①エンゲージメントサーベイの実施  
→サーベイ結果（スコア）を分析して現状の会社の強みと課題を理解する。
- ②アイデア出し会の実施（ブレインストーミング）  
→課題について皆で意見を出し合い、実践可能なベストプラクティスを決定しアクションプランを作成する。

### ■ 取組効果

- ①会社の強みと課題をはっきりと認識することが出来た。
- ②アイデア出し会を定期的に行うことで、相互理解とコミュニケーションが深まり、業務効率が上がった。
- ③トップダウンではなく、ボトムアップ型でアクションプランを作成することで、現場のリアルな意見を反映する事が出来、士気も高まった。

### ■ 取組プロセス

基本講座後	従業員のモチベーション、帰属意識を調査することから始めることとした。
中間報告会后	沢山の意見を出してもらったため、ブレインストーミング形式でのアイデア出し会をおこなった。

### ■ アイデア出し会



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ①次回のエンゲージメントサーベイの結果でしか効果は分からないが、皆で会社の強みや課題を共有する事が出来たのが良かった。
- ②アイデア出し会は、回を重ねるごとに意見が活発に出るようになり、信頼関係も深まってきているのを感じた。



# BASF戸田バッテリーマテリアルズ合同会社【北九州地域】

- 所在地／福岡県北九州市若松区響灘1-26
- 業種／製造業（正極材の製造、販売）
- 従業員／357名（正社員113名）
- 創立／2015年
- URL／<https://www.basf.com/jp/ja/who-we-are/microsites/basf-toda-battery-materials.html>

## ■ 目指した姿

コミュニケーションの強化で、社員の働き易さと業務効率の向上を実感する。

- ①人と仕事を知ってもらう
- ②チームと仕事を知ってもらう
- ③コミュニケーションのきっかけ・場所を提供する

## ■ 取組のきっかけ

- ・社員アンケートの結果で、業務効率が悪いと感じている社員が多く、全社的に改善したい。（業務効率化PJ、会議効率化PJ、デジタル化PJの立ち上げ）※PJ⇒プロジェクト
- ・複数拠点、属人化、人の流動も多いことから、コミュニケーション向上に特化し効率化を目指す。

## ■ 取組内容

- ①プロフィール作成：もともと存在していた社内システムのプロフィールページを活用
- ②みんなの掲示板：本社朝礼の内容や各部門のマンスリーレポート、各拠点の日々の生産量等をオフィスに設置したモニターで放映、オフィスで確認できない社員には動画を配信
- ③おごり自販機：新しい福利厚生として「社長のおごり自販機」を導入  
2枚の社員証を同時にかざすとタダ（1日1本、10秒以内）

## ■ 取組効果

- ①プロフィールの入力率：2% → 59%
- ②アンケートの結果、モニターが小さい等の指摘もあったが、緊急時の現地画像共有、台風、為替、経済（同業者）の情報等トピックス、社員紹介等のアイデアも出てきており好評。
- ③とても好評。ボタンを押すのに10秒の制約があったりで、思っていたよりも会話のきっかけになっている。（毎日7～8割が購入）

## ■ 取組の様子

掲示板モニター



社長の  
おごり自販機



## ■ 取組プロセス

基本講座後	社員一人ひとりが働きやすい環境を整えることが、結果的に全体的な業務効率の向上につながると考え、目指した姿の①～③を推進
中間報告会后	アンケートの結果を踏まえ今後の方針を検討し実行した。また、「〇〇募集」のようなchatroomを検討中。

## ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

アンケートではネガティブな意見も少々ありましたが、想定よりも新たなアイデアなどの助言も多く、変化に対する恐れが徐々に安心に変化し、「どうせやるなら・・・」の意見が出てきたものと感じています。新たな変化に対する嫌悪感をいかに納得させるかが、全体的な効率向上に向けての鍵になると思います。色々違いはありますが一緒に頑張っていきましょう！



# 株式会社ワークス

## 【北九州地域】

- 所在地／福岡県遠賀郡遠賀町虫生津1445-1
- 業種／製造業（精密微細部品の製造）
- 従業員／60名
- 創立／1991年
- URL／<http://wks-co.com>

### ■ 目指した姿

- ・従業員の多くが多能工になり、更にDX推進、IoT、ロボット化により生産性を劇的に向上させることで、短時間労働にもかかわらず、売上と利益を飛躍的に増加し、従業員が生き生きと働くことができる職場。
- ・充実した私生活の環境も作り、生き生きと働くことで、お客様に喜んでいただける品質の製品を作る。

### ■ 取組のきっかけ

残業が多い

偏っている

- ・毎月の残業時間の上限を42時間と定め、規制をかけ取り組んでいるが、数名の者が超えている。それも特定の者に偏っている。
- ・残業の削減と平準化が急務と感じ、多能工化の推進の重要性を改めて感じている。

### ■ 取組内容

星取表

教育プラン

教育

- ①「星取表」の作成  
⇒現在の個人個人の保有技術を確認・把握するために、加工や測定技術において、誰がどのようなことができるのかを洗い出し、習熟度がわかる「星取表」を作成
- ②具体的な教育プランの作成  
⇒その「星取表」をもとに、技術の底上げができるよう、多能工化を目指して具体的な教育プランを作成
- ③教育の実施  
⇒多能工化を目指し、各部署ごと又は部署を超え、具体的な教育の実施

### ■ 取組効果

多能工化推進の必要性

- ①「星取表」の作成を行ったことで、勤続年数と保有技術が等しくないことが分かった。また、最終仕上げ加工まで出来る技術者が偏っていることもわかった。
- ②具体的な教育プランを作成したことで、教育者として幅広く技術を保有している技術者(多能工)が少なく、保有技術が偏っていることがわかった。また、技術の底上げが必要なることもわかった。
- ③多能工化を目指し、具体的な教育を行ったことで、品質管理グループでは、1人作業が解消でき、残業の削減、平準化が実現できた。

### ■ 多能工化教育の様子



### ■ 取組プロセス

基本  
講座後

星取表

教育プラン

誰がどのようなことができるのかを洗い出した(「星取表」の作成)。そして、誰がどの教育が必要なのか具体的な教育プランを作成した。

中間  
報告会后

残業削減

平準化

特殊な測定の教育を実施し、1人作業を解消できたため、品質管理グループの残業の偏りを無くして削減・平準化をすることができた。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・目指した姿にはまだ遠いものの、品質管理グループでは、実際に1人作業が解消でき、残業の削減や平準化ができた。この効果は大きく、横展開していきたい。
- ・コロナの影響で休む人が多かったことが助け合いや多能工化へのきっかけとなり、後押しとなったことは良かったと思うし、今後も教育を継続して実行していきたい。

- 所在地／福岡県北九州市若松区栄盛川町9番1号
- 業種／教育・学習支援業（幼稚園）
- 従業員／20名
- 創立／1949年
- URL／<https://shinaikids.com/>

■ 目指した姿

- ・自己の業務の現状を把握する
- ・特に時間外業務についての再認識を図る
- ・一年後において、従来からの働き方を変革する意識の向上を図る

■ 取組のきっかけ

・今年度より幼稚園顧問社労士の支援を受け、（旧）職務規則の見直しを行う中で、働き方改革の必要性を感じていたその矢先、福岡県働き方改革地域実践事業のオンライン講習会が実施されることを知り、これを実施することとした。

■ 取組内容

- ①職務規則の見直しを行う際に現状把握のため、『幼稚園業務の洗い出し』アンケートを実施した。
- ②提出されたアンケートを基に、A（必須業務） B（時間を費やす業務） C（手戻りの多い業務） D（簡素化が可能な業務） E（正社員以外でも可能な業務）の5段階による自己診断書を作成し、現状把握をおこなう。

■ 取組効果

- ①改定後の就業規則によって、時差出勤制度を設けたところ、保育士からも出勤に余裕ができたと好評を得ている。
- ②自己診断書を作成することにより、現状把握ができ、退園時刻を意識して業務を行うようになった。

■ 取組プロセス

基本講座後

一年後、この働き方改革への取り組みがきっかけとなり、教職員全員の働き方を見直し変革する意識の向上に繋がりたいとの認識を職員会議で共有。

中間報告会后

現在行っている業務の洗い出し（時間内・時間外・不必要な業務を選択するアンケート）を実施する。

■ アンケート回収の様子



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・業務の洗い出しによって、誰が行う業務であるか、検討の必要性を感じた。
- ・時間外勤務をすべてなくすことは、まだ出来ないが、時間内で帰る日を増やしたい。



- 所在地 / 福岡県久留米市洗町1番地
- 業種 / 製造業（ゴム履物製造業）
- 従業員 / 520名（正社員）
- 創立 / 1918年
- URL / <https://www.asahi-shoes.co.jp/>

### ■ 目指した姿

業務を取捨選択し、少人数でも協力して業務運営できる体制を構築して、個人のスキルアップやプライベートの時間が確保できる令和型アサヒチーム

### ■ 取組のきっかけ

7月より管理部の20代～30代を中心に働き方改革プロジェクトを開始。管理部の人員構成を考えた時に10年後は自分たちが中心となることを再認識。少子化により労働人口が減少し、これから益々人手不足で採用難の時代になる中で、今まで通りの人員を維持するのは不可能。現状業務のムダを削減し、少人数でも対応できる組織づくりを目的に取り組みを始めた。

### ■ 取組内容

- ① 効率改善出来そうな業務について、10年後の管理部に本当に必要な業務は何かをメンバーで話し合い、業務の取捨選択と改善項目の洗い出しを行った。
- ② 人事総務・情報システム・財務と課ごとの課題に対し、要因分析を行い、小さな要因から解決策を導き出した。その後アクションシートを作成し、いつまでに誰が何をするのかを明確にした。

### ■ 取組効果

- ① それぞれが感じていた課題や改善すべき業務をメンバーで共有し、全体で取り組むことで業務改善への意識改革が芽生え、メンバーの行動が変化した。
- ② 解決策を導き出したことで、財務では新システムの導入が決定。システムでは現状のシステムを更に活用出来るよう機能の調査や、セキュリティ対策に動き出した。人事総務では、「紙が多い」という課題に対し、紙配付の書類をデータ配信に切り替えたり、印鑑が必要な書類の選別に向けて動き出した。

### ■ 課題を洗い出している様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	会社の良いところと、もっと良くなるには何が必要かをメンバーで考え、付箋に書き出し「ありたい姿」を考えた。
中間報告会后	「ありたい姿」と現状とのギャップに目を向け課題を洗い出し、改善出来そうなものから優先順位をつけ、第一に取り組む課題を決めた。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

最初は他人事だったメンバーも、自ら会議で使用する資料を作成したり、システム導入に導いたりと行動に変化が出てきました。現状の働き方に対して問題意識を持つことが働き方改革への第一歩ではないかと感じました。現状より更に良い働き方は存在するはずです。引き続き出来ることから改善に繋がるよう取り組んでいきます。



- 所在地／福岡県久留米市百年公園1-1
- 業種／医療・福祉（障害福祉サービス）
- 従業員／8名
- 創立／1995年
- URL／<https://www.shien-ayumu.jp/>

### ■ 目指した姿

- ・スタッフがリフレッシュして、利用者に質の高いサービスを提供する。
- ・スタッフそれぞれが成長し、10年後もよりよいサービスを地域に提供する。

### ■ 取組のきっかけ

- ・現場に配置する人数が決まっているため、有給休暇をとりづらい。
- ・ベテランスタッフから、若手・中堅スタッフにノウハウを伝授していきたい。

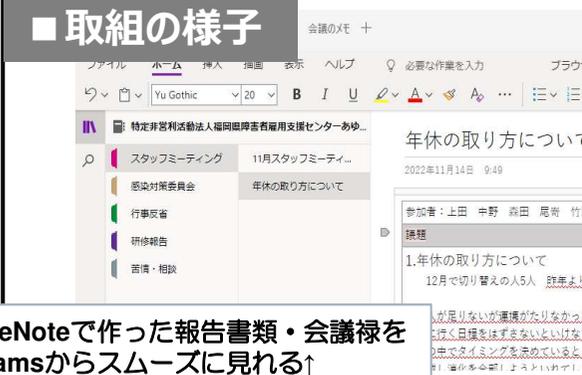
### ■ 取組内容

- ①有給休暇取得率の向上  
閑散期の計画年休を検討したが、希望日に取りたいという社員の意見を尊重し、年休取得日数の目標値を設定することにした。
- ②-1 業務効率化、サービスの質向上のためのデジタル化の推進  
データのクラウド化、デジタル化研修への参加。報告書類を簡素化し、共有しやすくする。
- ②-2 人事ヒアリングの実施  
10年後にあるべき「あゆむ」の姿を共有しながら、ひとりひとりができることを話し合う。自己評価をしてもらい、研修の希望をとる。

### ■ 取組効果

- ①有給休暇をお互い協力してできるだけ残さず取ろうという雰囲気になった。
- ②共有データをクラウド化できた。報告書類を簡素化し、ヒヤリハット、苦情、研修内容を共有しやすくした。苦情解決等サービス向上のためのノウハウの伝達につなげていけそう。

### ■ 取組の様子



OneNoteで作った報告書類・会議録をTeamsからスムーズに見れる↑

### ■ 取組プロセス

基本講座後	計画年休についてスタッフミーティングで提案
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の消化目標の共有</li> <li>・データのクラウド化（会議、報告資料をTeamsとOneNoteで共有しやすくした）</li> <li>・ヒアリングの実施。【職員個別の目標設定】</li> </ul>

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

「働き方改革」の言葉から入り、まずは有給休暇を取りやすくと思っていたが、そもそも何のために働きやすくするのかを考えることができ、短期的に取り組むこと、長期的なビジョンが明確になりました。

- 所在地／福岡県久留米市津福本町514-2
- 業 種／医療・福祉（児童福祉事業）
- 従業員／60名
- 創 立／1981年
- U R L ／<https://kanamaru.jp/index.html>

■ 目指した姿

- ・従来のやり方に加え、新しい風も取り入れながら、園全体でスキルアップしていく。
- ・誰でも意見を出し合える雰囲気があり、長く働くことのできる職場。

■ 取組のきっかけ

- ・若手や入職した職員に対し、丁寧に業務を伝えるための時間の確保が難しかった。
- ・一人の業務の負担が大きいクラスもある。

■ 取組内容

- ①園のマニュアルを更新する。  
→業務における判断基準を明確にし、レクチャー時間の削減を図る。
- ②業務を見える化し、一人ひとりの役割を把握する。  
→担任以外の職員でも出来る業務を割り振り、助け合いながら保育できる環境を作る。
- ③職員が事務作業に集中できる時間や、職員間で情報共有する時間を確保する。  
→ノンコンタクトタイム(勤務時間内に、子どもから離れる時間)を導入する。

■ 取組効果

- ①園全体で業務やルールの再確認が出来た。  
若い職員が様々な業務を把握し、見通しを持って準備、保育することにも繋がった。
- ②園全体の業務を進めながら、残業をせずに定時で帰れるようになった。クラス全体のチームワーク向上に繋がった。
- ③保育環境の改善に取り組める時間的な余裕が生まれ、保育士同士の連携が取りやすくなったり、保育の質を向上させることが出来た。

■ 取組プロセス

基本  
講座後

「保育園」として目指したい姿や、職員にとって働きやすい環境を具体的に考え、そこに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行する。他の職員も巻き込みながら、園全体で情報を共有し取り組んでいった。

■ ノンコンタクトタイムの導入



■ 取り組んでみた感想とメッセージ

幅広い年齢層の職員が在籍し、業務内容も様々だが、若い世代でも、ベテランでも、主婦の職員でも、働きやすい職場とは何か？と具体的に考え、それぞれの業務を見直していった。現場の意見を取り入れながら園全体で取り組んだことにより、スムーズに進めていくことが出来たので良かった。

# 社会福祉法人 新英福社会 住吉保育園

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県久留米市安武町住吉1669
- 業 種 / 医療・福祉（保育所）
- 従業員 / 22名
- 創 立 / 1979年
- U R L / <https://sumiyoshi-hoikuen.net>

### ■ 目指した姿

手書き撲滅（ペーパーレス化）による  
職員の負担軽減

### ■ 取組のきっかけ

- ・書類の作成はすべて手書きで行い、コピーをして保護者に渡していたが、徐々にではあるが電子化し、アプリで配信している。
- ・LANは事務室のみで、各クラスではインターネット環境が整っておらず、不便だった。
- ・作業の効率化のためにも、保育室で、パソコンでの作業ができるようにして、コピーして折って連絡帳に挟む作業を無くしたい。

### ■ 取組内容

- ① ICTを活用した書類の電子化による作業の効率化
  - ・ 園内の無線LAN環境の構築
  - ・ パソコン操作、文書作成ソフトの習熟
  - ・ 各クラスにパソコン導入
  - ・ 手書き書類をパソコンで作成
- ② 紙での配布物を減らすことによる作業の効率化と紙削減
  - ・ パソコンで作成した書類を紙へ印刷することなく電子配信
  - ・ パソコンで作成できない場合もスキャナーで電子化し、電子配信

### ■ 取組効果

- ① パソコンに対する拒否反応はあったが、「あーじゃない」「こーじゃない」「どげんすると」と言いながらも、とりあえず、みんな使っている。週案、月間計画は各クラスで作業が完了し、効率的になった。
- ② もともとパソコンが得意、手書きが嫌な職員もいて、「クラスだよりの手書き撲滅や「連絡帳」のペーパーレス化の意見も出ている。

### ■ 取組プロセス

#### 基本 講座後

パソコンを6台購入し、各クラスに割り当てて、パソコンの操作説明。  
無線LANがないため、事務室で作業。

#### 中間 報告会后

無線LANの工事が終了し、各クラス、保育室で作業。「職員への対面ヒアリング」を実施し、今回の取り組みや、次年度以降の働き方改革について個別に意見を伺った。

### ■ ICTを活用した作業の様子



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・パソコンに拒否反応を示す職員もいたが、踏み切って良かったと思う。
- ・ある程度性能も高く、軽量のパソコンが導入できたことが良かった。
- ・さらにパソコンを活用した効率化や、システムの導入など、働き方改革を進めていきたい。



# 社会福祉法人 たからばこ

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県柳川市三橋町蒲船津1237番地7
- 業種／医療・福祉（障がい福祉サービス）
- 従業員／40名
- 創立／1998年
- URL／<http://www.takarabako97.com>

### ■ 目指した姿

**業務効率化で、仕事のスキルをさらに磨くことと、  
残業減で家庭生活の充実の両方を目指す**

### ■ 取組のきっかけ

県のワークショップに参加し、業務効率化を図ることで何とか時間を生み出し、有効活用したいと思った。

### ■ 取組内容

- ① A 部署：パートでも、利用者の送迎を分担できるようにし正規職員の業務を削減。
- ② B 部署：連絡帳の簡素化、スキマ時間活用、記録のシステム化で部署長等の残業減。
- ③ 総務：定期面談の実施。社内表彰規程の未実施の「5日休暇」の実現の検討。  
(現勤続表彰規程の中の金一封は渡しているが、3～5日の休暇はとれていない。)
- ④ 本 部：今まで30分の会議を、立ったまま15分で試行。朝30分の掃除ができていない日があることが判明し、場所を区切って15分集中して掃除を開始。

### ■ 取組効果

- ① A 部署：スタッフのコミュニケーション増で関係良好に。
- ② B 部署：部署長も定時に退社が実現。
- ③ 総務：定期面談により「要望聞いてもらい感謝している」とコメントあり。5日休暇についてはまずは役職者から実現できるよう実施に向けての再認識ができた。
- ④ 本 部：対面会議の補填でグループラインの活用。掃除を5分、10分、15分と分け、「掃く拭く磨く」を掃除委員から実践。

### ■ 取組プロセス

基本 講座後	全施設長会議で、 ありたい姿を出し合う
中間 報告会后	各部署ごとに「業務 効率化」をそれぞれ 推進することに決定

### ■ 全体施設長会議の様子



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

1. 各部署で課題が大きく違い、改革は各部署ごとに取り組む必要がある。
2. 全体施設長会議で情報が共有化できると、なお効果的。
3. 5日休暇は、出来るところからぜひ実現したい。



# 株式会社丸信

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市山崎市ノ上町7-20
- 業種／製造業（印刷）
- 従業員／469名
- 創立／1968年
- URL／<https://www.maru-sin.co.jp/>

### ■ 目指した姿

残業や休日出勤が多めの営業部門において、退社時間19時を目標に定め、ワークライフバランスの改善を目指す

### ■ 取組のきっかけ

- ・事業拡大にともない営業部門（営業担当者や事務サポート人員）の業務量が増大
- ・退職者も重なり、さらに時間外労働が増加傾向
- ・フルオーダー製品の特性上、煩雑な社内手続きが多く、業務フローの見直しが必要

### ■ 取組内容

- ①業務過多になっている要因を調査するため、本社営業部門全員にアンケートを実施。働き方改革推進メンバーで調査結果をもとに対策を検討し、営業部門の負担を軽減するため、関連部門等に・訪問エリアの見直し(近い地域でまとめる)・リモート商談の活用・社内ミーティングは30分以内に制限するなどの改善を要望した。
- ②時間に対する意識を高める目的で原則19時までの退社をルールとし、社長から全社員へ発信し19時退社ルールを徹底した。

### ■ 取組効果

アンケートを実施したことで、「定時退社できない理由」(事務処理の煩雑さ、引き継ぎ業務の増加、電話対応時間など)と、「定時退社するための働き方」(早めの帰社や業務効率策など)が明確になった。また、退社時間をルール化したことで時間に対する意識が高まり19時までに退社できる日が増えた。  
 ※令和4年1月は、20時以降退社がほぼ100%だったのに対し、現在は約90%が19時までに退社できるようになった。

### ■ ミーティングの様子



### ■ 取組プロセス

基本講座後	対象社員にアンケートを実施することで現状把握に努め、あわせて19時退社ルールを設定
中間報告会后	浮き彫りになった営業部門が抱える課題や問題点について、関連部門や担当者に改善を要望

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

改善すべき点は多々残っているものの、19時までに退社できる日が増えていることを考えると、まずは時間に対する意識改革が重要である。全ての従業員がワークライフバランスを大切にしたい意向があるため引き続き、取り組みを強化していきたい。



# 株式会社柳川合同

## 【筑後地域】

- 所在地 / 福岡県柳川市西浜武475-2
- 業 種 / 運輸業（一般貨物運送業・倉庫業）
- 従業員 / 95名
- 創 立 / 1954年
- U R L / <http://ygu.co.jp>

### ■ 目指した姿

- ・関係部署とのつながりを意識し、会社全体で効率的に業務を進める。
- ・部署間の連携を深め、お互いに気持ちよく仕事ができる環境をつくる。

### ■ 取組のきっかけ

- ・荷物の集配情報が部署間で正しく伝わらず、最終訂正が多いことが以前より課題となっていた。
- ・同じ情報を複数の資料に入力する作業が多い。

### ■ 取組内容

- ① 各部署での困りごとを解決するため、部署間で打ち合わせを行う。（2週間に一度）
- ② 新しく情報を整理する部門をたちあげる。  
（運転手の方が帰社した時点で受付する部門を設置。  
集配業務の情報を一元管理し、正確な情報に基づく効率的な作業展開につなげる）
- ③ 業務内容の可視化  
（個人別の業務内容、部署全体の業務内容を書き出し、全部署で情報共有）

### ■ 取組効果

- ① お互いの部署の困っていることを明確にし、責任の所在をはっきりさせたことで部署間の会話が多くなり、情報が入りやすくなった。
- ② 担当割・仕事内容の確認を行った。今後、業務効率の更なる向上に大きな効果があると見込んでいる。
- ③ 部署別・担当別の内容を可視化することで全体の業務の内容と個人個人の責任の内容まで把握することが出来、各担当が自分の役割や責任をより具体的に把握できた。

### ■ 取組プロセス

#### 基本 講座後

カエル会議を行うことでそれぞれの意見を自由に発信できるという雰囲気を作った。  
具体的に整理したい事項をまとめた。

#### 中間 報告会后

具体的にデータを整理するための情報収集を行い、責任の所在を明確にし、一人ひとりのやるべきことを明確化していく。

### ■ カエル会議の様子



### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・部署間で話し合う環境が出来て、お互いの業務内容をより理解できるようになってきた。
- ・部署間の連携が深まったことで各担当が自分の責任を認識し、業務を進めるようになった。無理な仕事を押し付けられることもなくなり不満が少なくなった。



# 株式会社令和開発

## 【筑後地域】

- 所在地／福岡県大牟田市橋730-1
- 業種／建設業（土木工事業）
- 従業員／8名
- 創立／2019年
- URL／<https://www.f-sougoukensetsu.com/>

### ■目指した姿

・スキルアップして売り上げを伸ばし給料に反映させることで、社員の私生活を充実させる！！

### ■取組のきっかけ

・会社としては残業も少なく、休日も増やしているが、その他にも改善できることがないか、情報収集のために参加。

### ■取組内容

- ①社員の働き方への改善点や意見などを知るために「従業員満足度調査アンケート」を実施
- ②働き方について現場社員を含めた意見交換会を実施  
その中で会社の目標・個人の目標および問題点について話し合う。

### ■取組効果

- ①社員の考えていることが改めて分かり、また意見交換会で話し合う課題が見つかった。
- ②意見交換会の際、始めの方は意見があまり出なかったが話を進めていく中で問題点を1つずつ掘り下げて話し合うことができた。例えば土木工事のスキルアップについては、完成形をイメージできていない社員が工程表を作成することによって、どこがわかっていなかったが明確になった。また、会社目標および個人目標について意見を伝えあい考えを共有することができた。

### ■意見交換会の様子



### ■取組プロセス

#### 基本講座後

講座に参加し情報収集した内容を報告し、社長と今後の取組について話した。

#### 中間報告会后

従業員満足度調査アンケートの実施。意見交換会を実施し改善を重ねていく予定。

### ■取り組んでみた感想とメッセージ

意見交換会は初めての取り組みでした。5年後、10年後の会社と個人の目標が明確になったことがよかったです。  
また、自分たちの課題を話し合えたことにより、解決案が出て、全体的に前進した様に思います。



# 株式会社アイリスケアステーション

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県田川市大字川宮1055-1
- 業種／医療・福祉（介護サービス）
- 従業員／50名
- 創立／2012年
- URL／-

### ■ 目指した姿

職場のメンバー同士が協力して仕事をカバーし合い、みんなが笑顔で楽しく働けるような職場

### ■ 取組のきっかけ

・有休取得や残業抑制など、働き方改革がある程度はできていたが、まだ十分ではないと感じており、他社の話も参考にしながらさらに進めていこうと考えた。

### ■ 取組内容

- ①組織全体の意識をあらためて統一するために、経営理念や社長の考え、今後の事業の方向性について文章化し、全管理者に配付して説明した。
  - ②有給休暇をより取得しやすいように、有給休暇管理表を作成して取得状況を見える化した。
- ※全従業員を対象にしたアンケート調査を計画していたが、コロナ禍拡大の影響により延期した。

### ■ 取組効果

- ①社長と管理者とのコミュニケーションが向上し、以前よりも管理者にチームをまとめる意識が出てきたと感じる。
- ②有給休暇の取得状況が本人も上司もすぐにわかるようになったため、今年度何日取得したかを常に意識し、取得申請が以前よりも促進された。

### ■ 有給休暇管理表

The image shows a '有給休暇管理表' (Paid Leave Management Table) form. It includes fields for '部署' (Department), '氏名' (Name), '交付' (Issued), '有効期限' (Validity Period), '合計日数' (Total Days), '取得日' (Acquisition Date), '前年度繰越分' (Carryover from Previous Year), '今年度付与分' (This Year's Allowance), '残日数' (Remaining Days), '本人印' (Employee Seal), '承認印' (Approval Seal), and '備考' (Remarks). There are two rows for 'No.' 1 and 2.

### ■ 取組プロセス

基本  
講座後

全管理者に資料を配付して説明し、意識の統一を図った。  
有給休暇管理表を作成した。

中間  
報告会后

全従業員を対象にしたアンケート案を検討した。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ・日々忙しい中でも、組織全体の方向性を合わせることに重要だと感じた。
- ・何ごととも見える化することが効果的だと思ったので、他業務でも考えてみたい。
- ・延期しているアンケート調査を実施して、今後業務改善を進めていきたい。

# サノ・テクノ株式会社

## 【筑豊地域】

- 所在地 / 福岡県飯塚市目尾661番地
- 業 種 / 卸売業、小売業  
(鋳工業品の販売並びにプラント設計施工)
- 従業員 / 21名
- 創 立 / 1941年
- U R L / <https://www.big-advance.site/s/160/1676>

### ■ 目指した姿

- ・「常によりよさを求めて努力」の社是に、一体感の醸成
- ・円滑な「事業承継の実施」と新しい社風の確立
- ・社員一人ひとりが、成長を実感できる「人材確保・人材育成の強化」

### ■ 取組のきっかけ

- ・新型コロナウイルス感染拡大を受け、社員間のコミュニケーションも取りづらくなっているため。
- ・事業承継の渦中にある社内の、職場の活性化を図るため。
- ・工期や現場（直行・直帰）の関係から、全社的な一体感の不足を不安視したため。

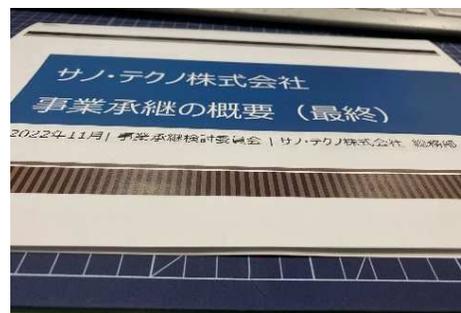
### ■ 取組内容

- ① 役職員並びに社員相互のコミュニケーションの機会を確保（懇親会・旅行・勉強会）。感染症対策（PCR検査等）を確保した上での実施。
- ② 事業承継策を基に関係各所の理解と協力を促した。
- ③ 全社員による課題・ニーズの把握。実現困難な要望を含む内容も自由に記載。（出来る限りの対策の実施：新しい「風土の醸成」に着手）

### ■ 取組効果

- ① コミュニケーションの機会を確保し、一体感の醸成。懇親会実施。感染症対策を徹底した実施(個室確保や移動手段をTAXI利用でリスクの低減等)にて定例化を実現。
- ② 事業承継策（5カ年計画）の第一段階【関係各所の理解と協力】を実現。事業承継案決議し、初年度実施。
- ③ 人材育成に向けた日々の情報発信（記事・試験含む）。毎日の記事OJT実施と資格試験への挑戦実施。

### ■ 事業承継の概要資料



### ■ 取組プロセス

基本講座後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年後も、全社員が同じ方向を向いている会社。</li> <li>・事業承継の道筋。</li> <li>・全社員からの匿名でのアンケート調査を実施。</li> </ul>
中間報告会后	<ul style="list-style-type: none"> <li>・心理的安全性が確保される職場の構築に向けて、行動の見直し等。</li> <li>・課題・ニーズの洗い出し等(短期・長期分別)</li> </ul>

### ■ 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、制度として整備するもの、余裕をもちながら協議していくもの、気軽に声を掛け合うべきものが明確になっている。
- ・新聞記事のOJT、全員が集まる懇親会や旅行・勉強会等の準備段階からの意思疎通も大切なものとなっている。

- 所在地／福岡県田川郡福智町神崎1533-151
- 業 種／医療・福祉（障害福祉サービス）
- 従業員／89名
- 創 立／2000年
- U R L ／<http://asahikai.info/>

■ 目指した姿

- ・職員同士が積極的にコミュニケーションをとり、連携できる職場
- ・利用者が安心安全に利用できる施設

■ 取組のきっかけ

・職員間で業務内容の理解度にばらつきがある。ミスがあると、職員のモチベーション低下や利用者・家族の信頼低下につながるため、働き方の見直しにチャレンジした。

■ 取組内容

- ①カエル会議で困りごとを付せんに書き出し、課題を洗い出した。
- ②トランシーバーの導入  
→必要な場合には、職員とすぐに連絡が取れるようにした。
- ③バディ制度の導入  
→当日のリーダーがバディの組み合わせを指示し、業務を行った。
- ④プチ研修の時間を設けて、介護技術を共有。  
→職員が3～4名ずつ参加し、介護方法などの検討・統一を行った。

■ 取組効果

- ①課題が明確になったことで改善策を出すことができた。
- ②情報伝達のスピードが向上し、タイムラグが減った。
- ③一般職員の業務の習熟率向上と介護中の安全性向上につながった。
- ④職員が参加しやすいよう5～10分の短時間の研修ではあるが、介護方法の均一化や困りごと解決の場となった。

■ 研修の様子



■ 取組プロセス

基本  
講座後

職員が感じている課題や困りごとを抽出し現状把握することから始めた。

中間  
報告会后

職員から抽出した課題や困りごとについて改善案の話し合いを実施し、早急に改善可能なことから始めた。

■ 取り組んでみた感想とメッセージ

業務改善について、現状把握を行うことで課題の抽出と優先順位の整理ができました。現在の取り組み内容が定着するまでは時間がかかりますが、今後も継続して実施し、効果検証を行っていきたいと思います。



# 訪問介護 ひわたし

## 【筑豊地域】

- 所在地／福岡県飯塚市横田850番地1
- 業種／医療・福祉（訪問介護）
- 従業員／10名
- 創立／2010年
- URL／なし

### ■ 目指した姿

次の人たちにバトンタッチしながら、今の職員が体の動ける間は辞めないで、生きがいを求められる環境づくり

### ■ 取組のきっかけ

・コロナをきっかけに、人手不足の不安に直面したため。  
(職員本人や職員の家族がコロナ陽性となったときの対策)

### ■ 取組内容

- ① 高齢の職員が多いため、コロナ感染予防のワクチン接種が受けやすくなるよう、接種当日に副作用が出た際のシフト調整、交通費のサポートを行う。
- ② これまでは利用者を1人体制で対応していたが、担当が急きょ出勤できなくなった場合でも対応ができるよう、2人体制でのシフト組みに変更し、二人三脚で現場対応ができるようにする。

### ■ 取組効果

- ① 会社としてワクチン接種のサポートをすることで、職員から安心して業務ができるとの反応があった。
- ② 現場対応を2人体制にすることで、職員の体への負担が減った。また、報告・連絡・相談がその場でできるようになり、職員間のコミュニケーションがスムーズに行えるようになった。

### ■ 取組プロセス

基本  
講座後

職員の困っていること、  
コロナ対策での要望を  
聞く。

中間  
報告会后

取組内容について話し  
合う。その後少しずつ実  
行に移す。

### ■ 取り組んでみた感想とメッセージ

- ① 楽しい＝笑顔が増えた
- ② 不満が少なくなった
- ③ 動きが少しだけ早くなった様子  
(同じように悩んでいたから)  
(悩みが少し改善した)  
(ストレスも少しだけ緩和された)