



令和4年度 福岡県働き方改革地域実践事業事例集 【福岡地域】

目次

株式会社アルシスホーム	… 1	社会医療法人 福西会	… 8
株式会社荏原製作所 九州支社	… 2	ケアセンターひまわり苑	
せいご矯正歯科	… 3	福岡警備保障株式会社	… 9
一般社団法人 空	… 4	株式会社福岡防災	… 10
株式会社タケノ	… 5	株式会社フクモト工業	… 11
株式会社都市資源開発	… 6	有限会社M i y a m aコーポレーション	… 12
林ホールディングズ株式会社	… 7	医療法人 翌檜会	… 13
		介護老人保健施設ローズガーデンM.K.	



- 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
- U R L / <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
- U R L / <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。

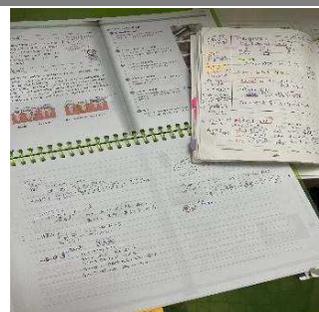
■ 取組内容

- 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"> ・従業員定着のためのマニュアルづくり ・くつろげる空間の確保
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
- URL／<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
- URL／<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・相手を大切に作る・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	企業価値を高めていこう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
- U R L / <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Miyama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
- URL／<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。
- ・バースデー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。