



# 令和4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

社会福祉法人あすなろ学園	… 1	有限会社創栄タイル	… 7
株式会社オニクス	… 2	株式会社なかやしき	… 8
株式会社樫本商店	… 3	株式会社バンテック九州	… 9
社会福祉法人 北九州あゆみの会	… 4	BASF戸田バッテリーマテリアルズ合同会社	… 10
北九州ウッド株式会社	… 5	株式会社ワークス	… 11
九州機電株式会社	… 6	学校法人 若松神愛学園	… 12



# 社会福祉法人 あすなる学園

## 【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。

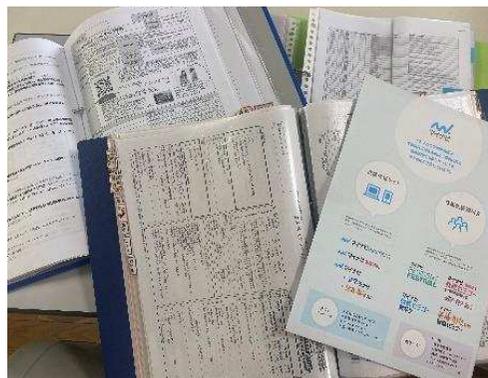
### ■ 取組内容

- 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、社員が自分の会社と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
- URL／<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お互いに学ぶことで、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

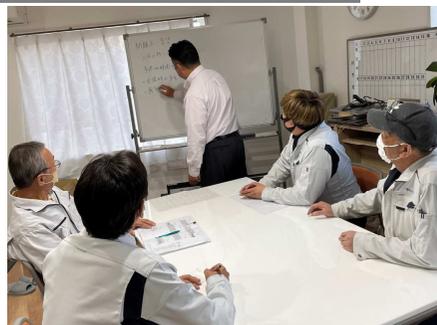
→現状の環境に対して課題点を出してもらい、その改善策について話し合った。

- 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
- U R L / <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。

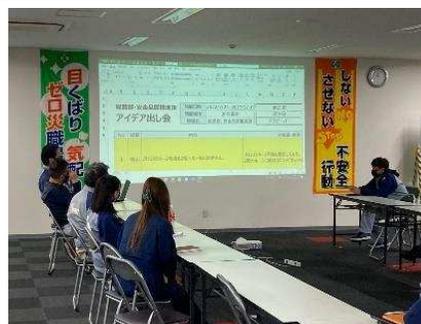
### ■ 取組効果

- 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
- U R L / <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
- U R L / <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
- U R L ／<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。