



令和4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

アサヒシューズ株式会社	… 1	社会福祉法人 たからばこ	… 5
NPO法人 福岡県障害者雇用支援センターあゆむ	… 2	株式会社丸信	… 6
社会福祉法人金丸福祉会 金丸保育園	… 3	株式会社柳川合同	… 7
社会福祉法人新英福祉会 住吉保育園	… 4	株式会社令和開発	… 8



- 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"> ・有給休暇の消化目標の共有 ・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） ・ヒアリングの実施。【職員個別の目標設定】

■ 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
- URL／<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
 - ・各クラスにパソコン導入
 - ・パソコン操作、文書作成ソフトの習熟
 - ・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。

■ ICTを活用した作業の様子



■ 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。

■ 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／福岡県大牟田市橘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。