



Challenge to
KOCHI Work Style Award

フクヤ建設は土地探し・資金計画・プランのご提案から設計・施工・アフターサポート・リフォームまで住まいに関する様々なご提案を一貫して行っております。“住”にとどまらず“食”に着目したサービスも提供。今後は、「衣・食・住」全てにおいて事業展開予定です。

FUKUYA in numbers

— 数字で見るフクヤ建設 —

52 年

創業

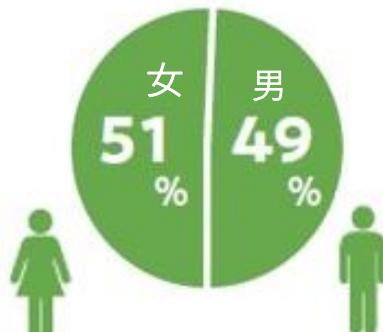
1971年4月に創業し、地域に根差した活動をしてきました。

2022年7月香川県に高松オフィスオープン。



社員数の推移

2021年度～の働き方改革により人材確保に成功。事業拡大に伴いスタッフ数も増加し続けています。



社員の男女割合

性別を問わず働きやすい環境を整備しています。建設業の女性労働者の平均値は17.7%（総務省:労働力調査）

40 %

女性管理職の割合

建設業における管理職に占める女性労働者の割合の平均値は6.2%（2023年帝国データバンク）。女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

100 %

育休取得・正社員としての復職率

子育てとキャリアを両立させている社員が多く在籍しています。

男性育休100%宣言・実行中！



事業継続力強化計画 認定事業者 (経済産業省)



年齢構成

若手からベテランまで、幅広い年代の従業員が活躍しています。



M&Aによる事業継承 「株成商」完全子会社化



令和4年度高知市男女共同参画推進企業表彰

OUR BUSINESS

— フクヤ建設 事業内容 —



戸建事業部

新築注文住宅・規格住宅・建売住宅・不動産
BATON DESIGN WORKS 高松OFFICE



民間公共事業部

民間・公共建築物の建築一式工事
公共工事・デザインビルド



リノベーション事業部

持ち家・中古住宅などのリフォーム・
リノベーション・買取再販・定額リノベ



Eat & Goods事業部

COCAGE (いの町ドッグラン併設カフェ)
Cafe FLAG (フクヤ建設本社2階)

組織図

代表取締役

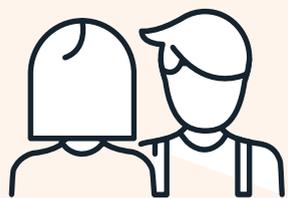


フクヤ建設株式会社 働き方改革取り組みプロセス（推進体制）

エンゲージメントサーベイ（アンケート）を継続的に利用し、課題をみつけようとしていた時期もあったが、忖度などで正確に回答できていなかったり、分析に不具合が発生。予算がかかるなどの理由により中止に。各部署からのピックアップメンバーで構成されている人事課（全員兼務）にてカエル会議（付箋会議）を行い、リアルな声を生で聞き、目標・施策決定を行うこととした。
※現在、社員アンケートは予算をかけず、Googleアンケートフォームを活用し、作成▶集計▶分析

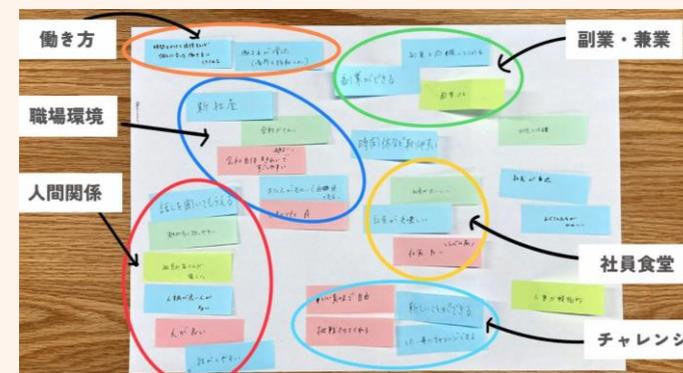
05 改善策実行

各部署へメンバーが周知 ▶ 実施



01 カエル会議で意見出し（強み・弱みなど）・目標・施策設定

「仕事を振り返る」「働き方を変える」「早く帰る」「人生を変える」 ワークライフ＝仕事人生
仕事を通して生きがいややりがいを見つけ、個人の成長とともに会社の成長に繋がられるようにしよう！



カエル会議（付箋会議）でテーマを決めて意見出し

02 アクションシートで計画・管理

施策に対して、担当リーダーを決めます。そのリーダーが中心となり、「誰が・いつまでに・何をするのか」を明確化し、実行スケジュールなどを入力していきます

| 何をやるのか | 誰が | いつまでに |
|---------------------------------------|-------|-------|
| アクションシート | | |
| ① 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | 10/21 |
| ② 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | 10/21 |

| アクション | 担当リーダー | 実施担当者 | 進捗状況 | 10月 | 11月 | 12月 |
|---------------------------------------|--------|-------|-------|-----|-----|-----|
| ① 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ② 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ③ 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ④ 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ⑤ 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ⑥ 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |
| ⑦ 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 就業時間短縮の検討 | ●●●●● | ●●●●● | ●●●●● | ● | ● | ● |

アクションシートはその都度更新されていくので、更新内容などをメンバーが確認し、検証、改善できるようにGoogleスプレッドシートでリアルタイムに共有

オンライン上で確認できるのでペーパーレス化にも！
担当リーダーが行き詰まっていることも察知し、みんなで助け合いながら進めていくことができるので属人化防止にも繋がる

04 検証・改善

各部署上長確認
▶ 中止・変更の場合も

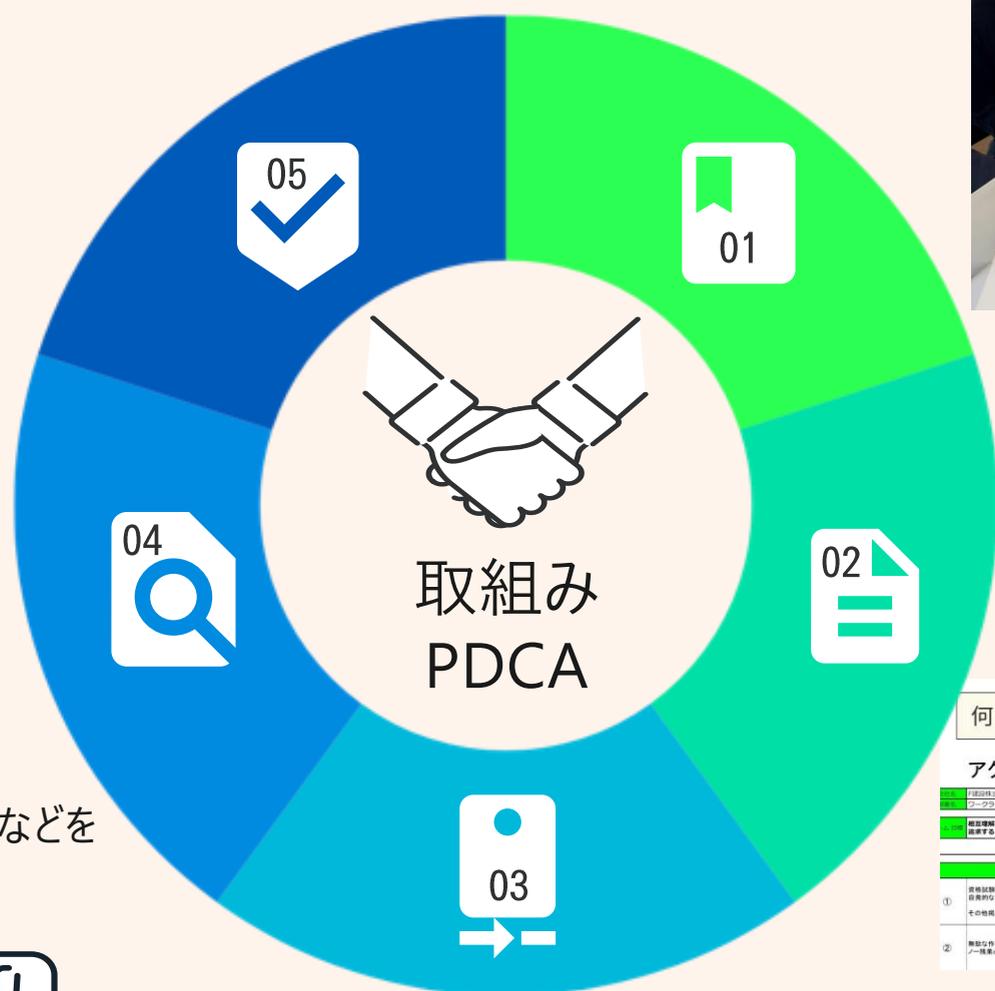
進捗状況・問題点・改善点などを人事会（週1）にて確認
▶ 改善案検討など



03 施策実行

メンバー各部署へ持ち帰り
▶ 実行

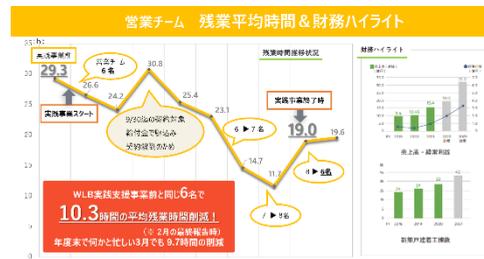
社員数が増加すると全員で一緒に考え、一斉に取組みをスタートさせるのは難しくなってきました。そこで各課からの代表者が集まる人事課メンバーが中心となり、「フクヤ建設ワークライフバランス推進委員会」を発足。週1回の人事会時に委員会を行い、目標達成に向けた取組み決定事項を各課に持ち帰り実行▶検証▶改善というスタイルにしました



取組みの背景・意図・課題分析・目標

フクヤ建設は建設業ならではの問題でもある人手不足が原因で社員の業務負担が大きく、長時間労働、有給休暇取得率の低さや業務に追われ社員の約50%を占める20代の若手社員を育成する十分な時間を確保できず、人材育成が進まないなどの問題があった。そして建設業としては女性が約50%、女性管理職も40%と多いことから結婚・出産・子育てなどライフイベントも多く、プライベートの時間確保や柔軟な働き方ができないと仕事との両立ができず離職につながることも。この課題に危機感を持ちながらも自分たちではなかなか解決へとつながる手立てが見つからなかった。そこで高知県が働き方改革を実現できる企業を増やすべく実施していた「高知県ワークライフバランス実践支援事業」に参加し、外部からの風を入れてもらおうと、2年前（R3）から働き方改革に取り組むことになった。

1年目は人材確保を中心に取組み、18名の人材確保（R3.9月-R4.8月）社員にiPad支給により書類管理など効率化・ペーパーレス化。設計標準仕様の内容整理と見える化、図面標準化により作業効率向上や育成もスムーズに。定時にみんなで帰宅する「カエルデー」「カエリMonday」の設定などで残業時間削減トライアルチーム（営業）：1ヶ月平均10.3時間削減。

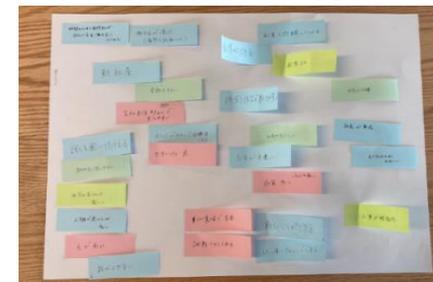


2年目は有給休暇取得率向上を中心に取組み、目標達成に向けた計画休や時間休の導入やGG休（孫活休）DX（クラウド型の建築・建設プロジェクト管理サービスによる業務効率化・勤怠管理システムによる勤務時間の見える化）導入などの業務改善により、取得率約35%向上。19名の人材確保（R4期）。従業員数が取組み開始2年前の2.1倍(30名 ▶ 63名:R5.4.1現在)に増加。

そして今回は3年目の集大成として、社員が自走して働き方改革を続けられるよう取組みを見える化（形式知化）させることや2年間の取組みをブラッシュアップさせると共に多様な時代に対応できる制度やジョブクラフティングで社員のやる気を高め、目標達成に向けて、フクヤ建設の強みである新しことにチャレンジできる環境活かし、課題解決のために他社にはない社員主導型の「自分たちらしさ」で取組みを行います。

フクヤ建設株式会社

働き方改革：最初にする事 カエル会議（付箋会議）



[強み]

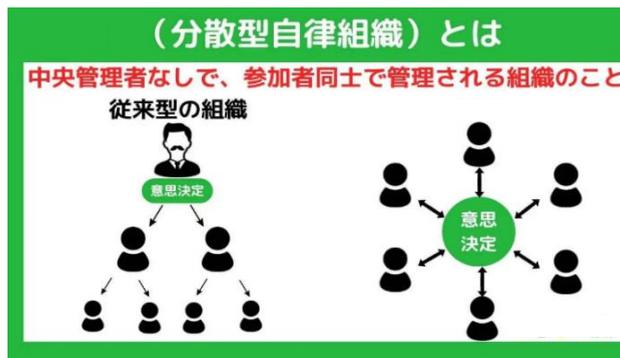
それぞれが強みと感ずることを共有することで、自社の良さなどをメンバー全員で再確認。強みをさらにのばし、弱みを解決するために役立ちそうなことなどを確認



[弱み・課題]

課題の確認、課題解決のために実施する具体的なアクションを決める。アクションは自分たちが無理をせずにできそうなこと、やってみようから決定していく

私たちは **分散型自律組織** で自分たちらしく取組みます！



従来のトップダウンより、公平性・透明性が高く、誰もが参加でき、やらされ感がない。

※フクヤ建設は会社組織のため意思決定後、管理職の承認は必要。

高知ワークスタイルアワード2023 目標

相互理解とコミュニケーションを促進し、社員のスキルやモチベーションアップを図ることで生産性を高め、自分のありたい姿を追求する。

| | 課題 | 実施予定の具体的なアクション（取組み内容） |
|---|---------------------------------|--|
| ① | 生産性向上による残業時間削減や有給休暇取得率の向上 | ・ムリ・ムダ・ムラをなくす・・・集中パーテーション作成、忙しさの見える化、報連相の見える化 ・カエルデー（ノ残業デー）の設定、啓発ポスター作成 |
| ② | 心も体も健康的に満たされたい(ウェルビーイング・健康経営) | ・健康的な食事管理・睡眠時間確保（インターバル制度）、オフィスヨガ、会議前体操 |
| ③ | 自発的なキャリアアップ・多様で新しい働き方・働きがいによる成長 | ・女性管理職率の向上、男女平等・ジェンダーレスへ ・学びの意欲向上・・・OFF-JT、社員によるプチセミナー開催など ・テレワーク可能か検討施策（社内ABW） |
| ④ | コミュニケーションの向上 | ・リアルブラボーツリー・・・完成させブラボークリスマスを迎えよう ・ファミリーインターンシップ開催 ・上司への通知表（360度評価）・・・風通しの良い職場、上下関係を良好に |
| ⑤ | 若者・女性活躍推進や離職防止 | オーダーメイド制度、ナナメン（メンター）・ブラザー＆シスター（チューター）制度、NP（ニューパワー）会、時間や場所にとらわれず、各自が幸せを感じられる働き方へ |

1 生産性向上・残業時間削減

定時だよ！全員終業 ポスター&コーン作成

2023.9.16～ポスター・コーン作成・掲示など開始▶継続中
営業補助の社員が中心となり作成。社員の新たな作成能力も発見！

定時退社意思の見える化
見えない気持ちを形で表現しよう！

▲三角コーン

「定時だよ！全員終業」を合言葉にポスター掲示など定時退社推進活動開始。
定時に帰宅すると決めた日は三角コーンをデスクに立てて定時退社意思の見える化



▲各所にポスター掲示で啓発運動



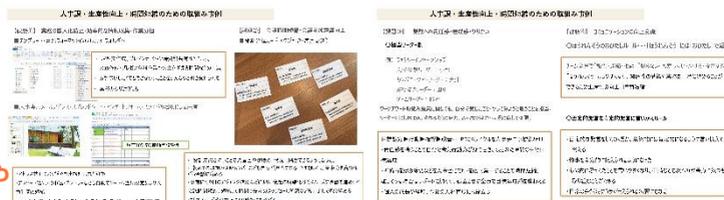
▲定時退社目指し業務に取り組むチーム

順調に進むかと思いきや...

人事課のノーマル残業デー施策は理解を得られず、一旦ストップに（23.10月下旬～11月中旬中止期間）

まずは人事課でノーマル残業デーを設定して取り組もう！としていたが、「勝手に決めるな」「具体的な残業時間削減案を出してから」「やっても一時的で無駄」などの意見もあり、全上長の理解を得られず、一旦中止に...。各課リーダーに向けて残業削減に向けた生産性向上の取組み事例資料を準備しプレゼンを行い、その結果、各課ごとに取組みを決め、会社全体で残業削減に向けて取り組んでいくことに

人事課がすでに取組んでいるテンプレ・書類フォーマット標準化・共有フォルダ作成による属人化防止、会議時間短縮施策・会議役割分担カードや担当リーダー制についての説明をおこなった



思うようには進まなかったが、会社への問題定義や社を挙げての取組みに繋がったと感じている

報・連・相の見える化

壁を見るのは誰でもできる！

そもそも報連相って何？何で必要なの？何をしたらいいの？を見て解決！
見える化することで優先順位の明確化にもつながり、ムダ・ムラがなくせる！

▲オリジナル報連相ポスター作成




気づき

他部署との連携など「報告連絡をすっかり忘れていた」「聞いていたのに忘れてしまう」「相談しようと思っていたのにタイミングを逃した」などの防止に！目につきやすい壁面ホワイトボードへ記載表示。問合せがきたら状況色分け（赤：緊急・黄色：有償工事・緑：無償工事など）したプレートに顧客名を記載し、掲示▶進捗に応じて移動▶完了確認待ち案件をどう対応するか最終相談▶小工事完了へ '23.10月～報連相推進開始▶継続中

この取組から、組織全体での予定や計画を共有すれば「予測可能な作業環境」を作ることができると感じた。そこで、全部署の先々の予定事項などを全社員で共有できるスケジュール一覧作成に取り組んでいる。

集中パーテーション

ムリをさせなくしよう！集中ボードが進化！



◀R3取組・集中ボード

ベテラン社員に集中する業務負担による長時間労働の改善 ▲R5取組・集中パーテーション
仕事に集中しなくてはならない時間の見える化 現在、給与計算時に使用
集中ボードは横から見えずに話しかけられるという問題点が発生▶パーテーションに変更し改善

② 心も体も健康的に 健康経営

目指そう！ウェルビーイングを実感できる会社

魅力的な社員食堂

健康的な食事とリラックス空間で
社員に活力・生産性向上を！

福利
厚生



社員食堂として割引価格で利用できます

高知No.1の社員食堂を目指しています！サラダバー食べ放題など新メニュー続々登場。2023.7.20～社員食堂スタート！社員に健康的な食事の提供を心がけています。

栄養バランスがとれた食事は健康的な体を作るため、社員の健康管理ができる社食がおしゃれで美味しいことにより従業員満足度の向上に食事をとおして従業員同士のコミュニケーション向上、職場環境の向上

出張整体

疲れた体を整体でメンテナンス

福利
厚生

社員
企画

時間がなくて行けなかった整体を仕事合間に会社でできる！

従業員が「やってみたい！」と思うことを会社が「やってみよう！」と認め、2日間（'23.12.1, 8）の福利厚生イベントとして実現。建築のお仕事をされていた整体師さんとお話し会（相談会）なども

福利厚生費 ▶ 2日間の整体：1人約30分×計14枠+お話し会 = ￥42,000



オフィスヨガ

慢性的な運動不足やストレスを会社の
会議室で解消しよう！

福利
厚生

社員
企画

全12回 お昼休みの30分間（'23.8月～11月）

- ・ 日常的にストレッチを取り入れるなど健康意識が高まった
- ・ 午後の仕事の効率が上がった
- ・ リフレッシュして午後の仕事に取り組めた
- ・ その日よく眠れた ・ 気持ちよかった

今後の課題

- ・ お昼ご飯を食べる時間が少なくなってしまう
- ・ 午後の仕事開始が慌ただしくなってしまう
- ・ ヨガの時間に仕事が入ってしまい行けない

ヨガイベントに協賛した御礼として
全12回 講師代無料開催！



会議前体操

2023.10月～ 会議前体操開始▶継続中

リフレッシュして効率的な会議にしよう！

会議で長時間椅子に座っていると、肩こりや腰痛の原因となり、健康に悪影響を与えることも。さらに午後の会議は眠気が襲ってきたり、集中力が低下する場合もある。それなら会議前に体を動かしておこう！ということでヨガインストラクターの資格を持つ社員が週1回の定例会時に会議前体操を始めました。これなら予算もかからず、気軽にできます！



みんなで同じことをして体を動かすのは部活のようにチームワークの向上にも通常、会議前にはやらないこと（体操）を受け入れてくれるメンバーだと思うと心理的安全性にもつながる

勤務時間インターバル宣言

(株)ワークライフバランス様
HPにて宣言掲載中

2022年4月～ 宣言企業全国で13番目

勤務と勤務の間に11時間休憩を取る、勤務時間インターバル制度に賛同しています。十分な休息・睡眠時間を取ることで、生産性と健康の好循環社会を目指します。



フクワ建設株式会社
代表取締役 福家淳也

福家 淳也

社員の声が会社に届きやすく、認めてもらいやすいのも中小企業ならではの！幸福で肉体的、精神的、社会的すべてにおいて満たされよう！

3

自発的なキャリアアップ 多様な働き方による成長・働きがい

資格取得応援ポスター作成

2023.11月～ポスター掲示開始▶継続中
営業補助の社員が情報収集し作成

知識は誰にも奪われない、あなたの財産です！
資格取得でキャリアアップと給与アップへ

資格手当の金額や試験日・申込日（申込忘れ防止のため）、そして会社の資格支援制度や国の給付金についての情報もこのポスターを見れば一目瞭然！企業内キャリアコンサルタント在籍のため、特定・専門給付金のキャリアコンサルティングも社内対応可能

| 資格 | フクヤ一時賞与金(最高) | 資格手当(月) | 申込日 | 試験日 | 国の給付金 |
|-------------|--------------|---------|-----------|----------|-------------|
| 1級建築士 | 40万円 | 3万円 | 例年4月 | 例年7月頃 | 20%(上限10万円) |
| 2級建築士 | 30万円 | 1.5万円 | 例年4月 | 例年7月頃 | - |
| 1級建築施工管理技士 | 20万円 | 1.5万円 | R6年2月22日～ | R6年7月21日 | - |
| 1級建築施工管理技士補 | - | 5千円 | R6年2月22日～ | R6年7月21日 | - |
| 2級建築施工管理技士 | 10万円 | 7千円 | R6年2月9日～ | R6年6月9日 | 20%(上限10万円) |
| 宅地建物取引士 | 15万円 | 1万円 | R6年7月1日～ | 例年10月頃 | 40%(上限20万円) |
| 1級建設業経理士 | 20万円 | 1.5万円 | 例年5月頃～ | 例年9月～3月頃 | 20%(上限10万円) |
| 2級建設業経理士 | 10万円 | 5千円 | 11月頃～ | - | 20%(上限10万円) |
| その他 | 要相談 | - | - | - | - |

▼申し込み ステップ▼

フクヤ一時賞与金 講座 申込前 書類の提出 会社から支給 合格:50%返還 不合格:100%返還

国の給付金(一般) 支給要件確認 講座申込 受講資格確認 受講資格確認通知書の交付 講座終了後給付金申請書提出 給付

国の給付金(特定・専門) 支給要件確認 講座申込 受講資格確認 受講資格確認通知書の交付 講座終了後給付金申請書提出 給付



掲示と同時に確認している社員も

資格手当アップ

2023.9月～資格手当対象資格の増加・金額アップ！
その他も会社が実用的と判断した資格は手当可能に

例) 1級建築士 (30,000円)・2級建築士 (15,000円)
() 内、それぞれ5,000円アップ金額
4資格手当増額、3資格追加、計8資格認定
資格を活かして仕事をすれば給与アップで働きがいにもつながる



オフィス内 ABW

いきなりテレワークは少し不安
テレワーク勤務の練習にも！

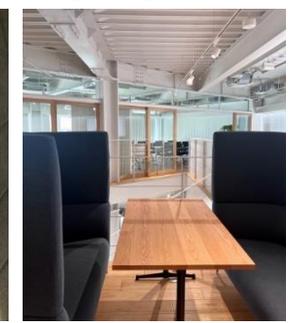
2023.6月～新社屋移転に伴い、業務の内容や気分によって自分のデスクではなく社内で働く場所を選べるワークスタイルに
フリースペースや個人オンライン会議に利用できる「巣ごもりスペース」、個室感のあるソファ、2階カフェなど。各自iPadやDXツール（ANDPAD, 勤怠システム）などを活用し、時間や場所にとらわれない働き方を目指す



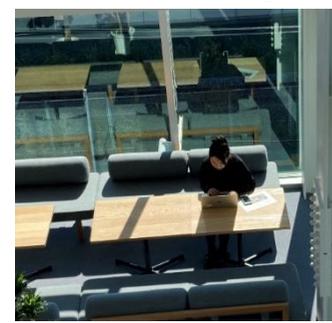
巣ごもりスペース



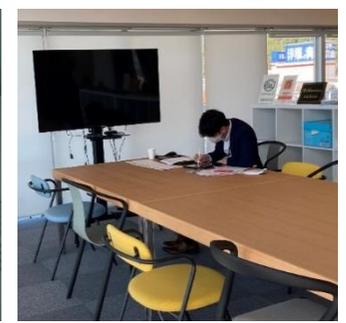
個室感ソファ



フリースペース①



フリースペース②



ジョブクラフティングで働きがいを！

副業・兼業

副業で自分の能力やスキルをさらに向上
自分のありたい姿の実現へ

就業規則にも明記されました(2023.5.1施行)

業務に支障がなければ副業・兼業OK

自分の将来を見据えた仕事や夢の実現のために繋がる
仕事は応援してもらえます

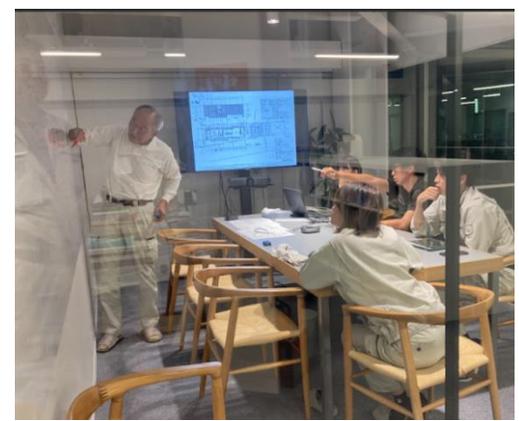
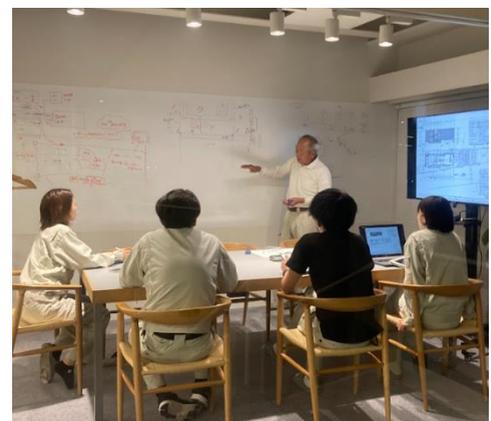
現在5名が副業・兼業を行い、様々な分野で活躍しています
国内だけでなく、世界と繋がる仕事をしている社員も！

GGG (GG塾)

GG休(孫活休)で有給休暇取得率向上
の立役者が今年度は講師に！

孫も若手社員も育てます！ 2023.7月頃～不定期開催(若手社員希望時)
講師代は社員のため無料

若手社員が自発的にベテラン社員に勉強会を依頼
学ぶ意欲の向上＝仕事への意欲向上、若手社員の成長へ
事業継承にもつながる



④ コミュニケーションの向上

ファミリーインターンシップ

2023.8.25 初開催

社員もその家族もみんな大事な仲間

家族の仕事への理解を深め、家庭内でのコミュニケーションの向上。家族ぐるみで社員同士のコミュニケーションを促進しプライベートの部分での相互理解を深める。社員の子どもの職業観を育むこともできる！



パパと一緒に出勤



パパと一緒に朝礼に参加



役員と名刺交換



社内で子ども用名刺作成
ファミリーISスケジュール表



チームビルディング体験(ゲーム大会)



デザイナー体験 (お絵描き)



オフィスヨガ体験



スプレッドシートで共有
各イベントは
担当リーダー制で
役割分担



家族で社食ランチ



'23.9.6高知新聞

高知新聞、
建通新聞にも
掲載いただき
ました

Good&New

2023.10月 人事会 Good&New 開始▶継続中

24 時間以内にあった「良かったこと (Good)」や「新しい発見 (New)」を短い時間 (1分以内程度) で全員で共有し、拍手をするという仕組み



ポジティブに考えられるようになり、人前で話すことの練習にも！

チームとして相互理解を深めるために、業務連絡以外のコミュニケーションも重要！ Good&Newで、心理的安全性の高いチーム作り▶生産性向上へ兼務でも人事業務ができていますのはこういった取り組みのおかげかも！？

ノミネーション

昨年好評だった趣味の中国茶でノミネーションがグレードアップ！ 休憩時間は連日の大人気！ 忘年会 ('23.12.28)で「ほっこりお茶で賞」として表彰も！

社員が自主的に中国茶を提供してくれています



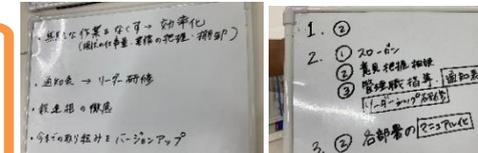
上司への通知表

部下が上司を評価する360度評価に挑戦！

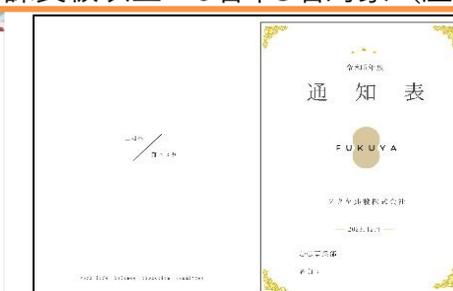
('23.9.15)

働き方改革コンサルティング支援キックオフ研修会がきっかけ！

上下関係が良好で風通しの良い職場に
部下の気持ちや思いも上司に気づいて欲しい



'23.12月 googleアンケートフォームにてアンケート作成・集計のため費用¥0
課長級以上：6名中5名対象 (産休1名除く)



| 項目 | 評価 |
|------------------------------|----|
| 1. 業務上の指示が明確で、理解しやすい | 5 |
| 2. 業務上のサポートが適切で、困ったときに助けてくれる | 5 |
| 3. 業務上の相談に丁寧に答えてくれる | 5 |
| 4. 業務上の進捗確認が適切で、進捗がわかる | 5 |
| 5. 業務上の報告が適切で、必要な情報は伝えている | 5 |
| 6. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |
| 7. 業務上の会議が適切で、必要な会議は参加している | 5 |
| 8. 業務上の報告が適切で、必要な報告は伝えている | 5 |
| 9. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |
| 10. 業務上の会議が適切で、必要な会議は参加している | 5 |
| 11. 業務上の報告が適切で、必要な報告は伝えている | 5 |
| 12. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |
| 13. 業務上の会議が適切で、必要な会議は参加している | 5 |
| 14. 業務上の報告が適切で、必要な報告は伝えている | 5 |
| 15. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |
| 16. 業務上の会議が適切で、必要な会議は参加している | 5 |
| 17. 業務上の報告が適切で、必要な報告は伝えている | 5 |
| 18. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |
| 19. 業務上の会議が適切で、必要な会議は参加している | 5 |
| 20. 業務上の報告が適切で、必要な報告は伝えている | 5 |
| 21. 業務上の連絡が適切で、必要な連絡は伝えている | 5 |

21項目：5段階評価
全部下からの評価の平均点

通知表は社員がCANVAで作成しました

自由コメントには上司へのたくさんの感謝の気持ちも！

仕事始め (2024.1.5) の全体会時
部下たち全員の前で社長から
管理職全員に手渡されました！



面白いと思われるかと思いきや...

「何の目的があってするのか」「なぜ上司の評価が必要なのか」など物議を醸したが、評価項目は上司として必要な内容と理解してもらい、担当コンサルと社長しか内容は見ない・話さないを条件に交渉、実行へ

リアルブラボーツリー

2Dだったブラボーツリーが今年は3Dリアルブラボーツリーに。ブラボーナクリスマスを迎えられました！

ツリーは社員私物、リースなどは会社備品を使い自分たちで作成したため費用 ¥0



たくさんのブラボームッセージが！

ブラボーツリーのきっかけ
昨年「ありがとうボード」の制作を企画。ちょうどクリスマス期間と重なっていたころから「ブラボーツリー」と名付けたクリスマスツリー作り
に社員全員で取り組むことに

カフェ&ランチミーティング

会議をしながらお昼に親睦会
夜の参加が難しい子育て世帯も参加できる！

【社内カフェミーティング・カフェ費】 '23.10.31開催
社食カフェ利用のため1人当たり約¥500(福利厚生)



- ・飲食が伴うとリラックスしやすい状況で意見を交えられ発言・意見交換が活発になる
- ・会議の気分転換にもなる
- ・堅苦しくなく、コミュニケーションが活発化した

【社外ランチミーティング】1人¥1,000毎月1回利用可



会議の議事録・資料などペーパーレス化(電子化)
スプレッドシートやオンライン上で管理しているため
Wi-Fiがあればどこでも資料などを確認できる
*この日はWi-Fiがなかったため、iPhoneで確認

5 若者・女性活躍推進

中小企業
だから
できる！

オーダーメイド制度

半年1回の面談から、毎月1回の1on1ミーティングに変更（'23.4月～）



谷口取締役

1on1ミーティングをしていると社員それぞれ色々な問題・状況に気づき、その都度対応しなければならない。まるで、オーダーメイドですよ...

柔軟な働き方を認めてもらえるオーダーメイド制度、いいじゃないですか！

社員数増加とともに離職者増加の問題発生

女性が結婚・出産・子育てや人生で起こりうる様々な出来を柔軟な働き方で乗り越えキャリアを諦めないようにできる！



平岡



福岡県にてテレワーク勤務
ご主人様の転勤で福岡県へ転居退職も考えたがテレワークで勤務継続が可能に（'22.11月～）

テレワーク & 高松オフィス & 本社出社のハイブリッド型
ご主人様が転勤族のためテレワーク勤務に現在、高松市に常駐していることから状況により高松オフィスへの出社週末はご主人様と帰省し、本社勤務（'23.7月～）



リアル & テレワークのハイブリッド勤務
2児出産後、育児と仕事の両立や家庭の状況、そして自分らしさを追求した働き方（在宅勤務）と希望職種に営業職▶広報に職種変更（'23.4月～）



治療と仕事の両立
治療と自身の希望の働き方を実現するためフリータイム制のフレックス勤務に持病治療と仕事の両立のため営業の業務を少しずつ減らしながら、サポート職を勉強中。（'23.9月～）



整理収納アドバイザーやライターとしても活躍中！

この他にも関連会社への出向、転属など状況に応じてオーダーメイド対応
オーダーメイド制度で、最低でも5名以上の離職防止に！

このように社員一人一人に寄り添い対応できるのは中小企業ならではの
大企業は社員数が多く、全員にそれぞれ対応し、理解してもらうのは難しい

※中小企業の場合、社員数が少ない分、アットホームな関係ができやすく、他部署との繋がりなども大企業に比べると密で、各社員の諸事情や状況なども社員に伝わりやすく、相互理解がしやすいというメリットがある

女性管理職

2023年9月1日～



女性管理職（課長級以上）



※2023年帝国データバンク調査 6.2%

一般事業主行動計画 目標達成！



女性リーダー（主任以上課長未満）
管理職候補 **60%** ※主任＝係長級

一般事業主行動計画

フクヤ建設株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

- 計画期間 令和4年2月1日～令和7年1月31日
- 当社の課題
 - (1) 女性社員が増加しているが管理職を目指す女性が少ない。
 - (2) 女性の資格取得者数が増加していない。
 - (3) 女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。
- 目標
 - 管理職（課長級以上）に占める女性割合を50%以上にする。
- 取組内容と実施時期
 - 取組1：人事評価基準について見直しを図る。
 - 令和4年9月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
 - 令和5年3月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
 - 令和6年3月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。
 - 取組2：女性職員対象の資格取得・管理職育成を目的としたキャリア研修の実施。
 - 令和4年5月～ 研修プログラムの検討。
 - 令和4年8月～ 女性社員に対する資格取得・研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
 - 令和5年3月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラム・外部研修などの決定。

女性建築技術者

2024年1月現在

設計職：約**62%** (8/13人)

施工管理職：約**30%** (4/13人)

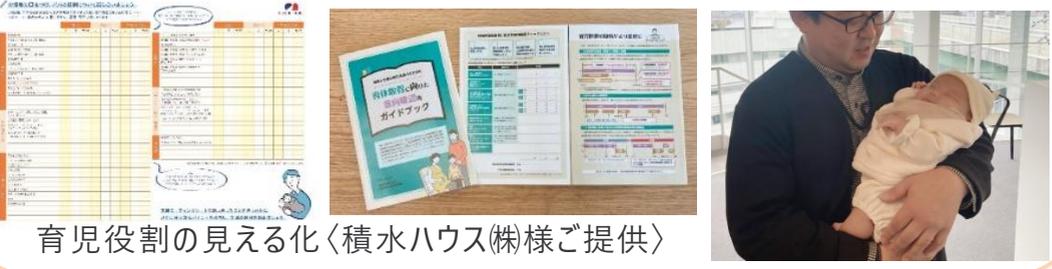
※女性の建築技術者割合：8.6%（総務省「労働力調査」）

若手女性現場監督が活躍しています！



男性育休100%宣言

「育休取得するつもりはございません！」
と言いきったアラフィフ男性社員に育休パンフレットと家族ミーティングシートで気持ちの変化をもたらし、**2021年度～男性育休100%継続中！**

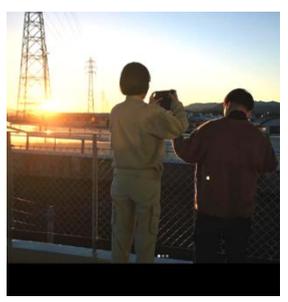


女性のキャリアロス期間の短縮、スムーズな復職、育児によるストレス、そして幸せな家庭を築くためにも男性の育児参加は必要！

若者活躍

「社屋の清掃マニュアル」
'23.12.27完成

NP(New Power)会 本格始動！会社の未来を担う20代をメインに構成され、業務改善に取り組めます！



「新社屋をいつまでも綺麗に保ちたい」「スタッフが良く働けるようにしたい」「無駄な作業を減らして効率よくしたい」そんな思いから、第1弾として、言わなくても分かる（暗黙知）と思われる掃除の仕方を文章や画像・動画などで誰もがわかる（形式知化）「社屋の清掃マニュアルづくり」に取り組みました

ナナメン・ブラシス制度

新入社員が悩んだ時、気軽に相談でき共に成長できる関係性



2023.10.1内定式から開始

入社後、配属先の先輩が担当していた**メンター制度**を他部署の利害関係の少ない斜め上の先輩が担当する「**ナナメン制度**」へ。配属先の教育担当先輩は**チューター制度**から「**ブラザー&シスター制度**」に名称変更。兄妹のように共に成長へ

フクヤ建設株式会社

取組の感想・評価など



大津 佳乃香

戸建事業部 デザイン課（新卒入社2年目）

福岡県から1ターン就職で入社を決意！

UIターンなど、自分と同じ県外就職を考えている方のサポートができるようになりたいです。そのためにも有給休暇を連続取得してゆっくり帰省できる体制をつくりたいと思っています。

片田 陽子

業務推進事業部 広報課（新卒入社10年目）

NFTクリエイターとして国内・海外に向けて自分のアートを発信しています！

ワークスタイルアワードのように社員みんな課題や可能性を認識しチャレンジできる環境があるからこそ、新しい知識やスキルを獲得して成長でき、仕事の充実感や楽しさにつながっていると感じます。



小松 えみ

戸建事業部 営業企画課（中途入社3年目）

**昨年、幼い頃からの夢だった一戸建てを自社で建築！
自慢のお家でのゆったり時間確保のため、今後も有休取得とノ残業推進に励みます！**

反対意見などで思うように進まないこともあったが、意見が違う人達も「皆が働きやすい会社になりたい」という思いは同じと再確認。内容はすぐできる小さな事ばかりかもしれないが、必ず大きな波になると信じてこれからも取り組みたい。



取締役 谷口 翔一

「様々な経験を経て、成長できる」
そのような環境を、これからも皆さんと一緒に築いていきたいですね。一度きりの人生、思いは叶います。



山崎 真実

戸建事業部 工務課（新卒入社1年目）

現場で活躍する父に憧れ、現場監督として入社しました！

年齢や性別にとらわれず、誰もが活躍できる環境で働きたいです。現場や業務上だけでなく、ワークライフバランス推進を通して、人からも頼られる存在になれるように頑張ります。



田中 琉聖

リノベーション事業部 デザイン課（中途入社2年目）

100%定時退社が目標です！

取組みを通して、プライベートが充実していると仕事の充実感にもつながることを感じました。社員のプライベート充実に向けてワークライフバランス推進活動を引き続き頑張ります。



杉本 竜一

戸建事業部 営業企画課（中途入社2年目）

仕事も家族も大好きです！

働き方改革は難しいだろうと思っていたが、こんなことでよかったのか！と感じられたので、今後も気になったことを声に出して行動していこうと思う。



平岡 美香

民間公共事業部 営業企画（中途入社7年目）

高知県登録働き方改革コンサルタント

社員・マスコミ・セミナー講師など、副業・兼業で多様な働き方を続けます！

取組実行のための上長との交渉が一筋縄ではいかず、綿密な準備が必要と感じた。「もう、いいか」とやめかけようとしていたことも皆の前向きな声や思いがあったのでとことんやりきれました。今後は他社様のお役にも立ちたいです。



私たちは働き方改革を自分たちらしく、楽しんでいきます！取組み施策の判断基準は面白いかどうか。だからこそ継続できているのだと思います。結果としてさまざまな成果がありましたが、最初から大きな目標を掲げていた訳ではなく、働き方改革のスタートが「ゴミ捨て」からだったように自分たちができそうで予算もかからない小さな目標から取組みました。これなら中小企業の私たちでも達成できることがたくさんあります！小規模だからこそ面白い取組みやフットワークも軽く行動できるので、中小企業こそ働き方改革を一緒に取組んで欲しいです。自分たちが目についたこと・気になった些細なことから取組んでいるためか「できないかも…」などメンバー内でネガティブな発言をすることもほとんどなかったです。周囲に協力を求める時は難しそう言葉や目標などをわかりやすくポジティブな言葉に言いかえて楽しそうな雰囲気を心がけて巻き込んでいきました。

代表取締役 福家 淳也

ファミリーインターンシップや取組後などに社員が「いい顔で働いている」と感じていました。上司への通知表などを通して社員が会社を良くするために本気で考えてくれていると実感できたり、管理職にもたくさんの気づきを与えてもらいとてもありがたかったです。いつもありがとうございます。今後も期待しています。



☑ 雇用における男女の均等な機会と待遇確保！

女性管理職 R3：33%▶R4：40%▶R5：10月 50% 一般事業主行動計画目標達成！

☑ 女性技術職：設計職 約62%、現場監督(全員20代) 約30% (R3:2名▶R4:3名▶R5:4名)

職種にとらわれず、女性・若者が活躍しやすい環境に！

☑ 男性育休 100%継続して達成中！ ジェンダー平等の実現へ！

(2024年2月1日付)

☑ 高知県ワークライフバランス推進企業 有給休暇取得推進部門追加認証予定 計4部門認証へ！

☑ 中小企業だからできる！社員に寄り添う オーダーメイド制度で 離職防止 (5名以上) に！

☑ NHK「おはよう日本」フクヤ建設「GG休(孫活休)から有休取得向上 2/19(月) 全国放送予定！

☑ 全社月ごと平均 残業時間 は、昨年の同時期と比較して 10月：8時間20分

11月：11時間13分 12月：4時間9分 の削減！

トリアルチーム (各部署合同人事メンバー7名平均残業時間)

残業時間削減取組み前月 9月 月平均：25時間37分

取組み期間 10月・11月・12月 月平均：22時間41分

月次平均残業時間 2時間56分削減

▼フクヤ建設残業 (8時間超の労働時間) + 休日出勤時間

| 月次平均 残業時間 | 10月 | 11月 | 12月 |
|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | (9/16-10/15) | (10/16-11/15) | (11/16-12/15) |
| 2022年 | 25:35 | 36:18 | 26:37 |
| 2023年 | 17:15 | 25:05 | 22:28 |
| 削減時間 | ▼8:20 | ▼11:13 | ▼4:09 |

☑ 人材確保継続中！ R5.4月1日～R6.1月現在：14名 (新卒4名+中途10名)

☑ フクヤ建設の魅力 人間関係の良さをファミリーインターンシップやブラボーツリーなどで再認識！

働き方改革のプロ集団 (株)ワークライフバランス 小室社長にブラボーツリーの取組みについて、「毎年取組みが進化されていて本当に素晴らしい！」とメール連絡いただきました！

☑ ワークスタイルアワード取組み発信中の「note」に 読者からのコメントが！ 全国に拡散されていることを実感！

2023年12月25日 05:34 ・ 2 スキ 実際のコメント

働く人を大切にされていることが伝わり、素敵だなと思いました！私が働く会社では、明確に言われずとも「この部署いやなら辞めるしかないね」「引越？じゃあ退職で仕方ないね」という感じなので、フクヤ建設さんを見習ってほしい... (笑)

- ☑ **時間給・計画有給・GG休**などで有休取得しやすくなってきた ▶ **有休の連休化**を目指す！
現在【ファミリー連休制度】など考案中
- ☑ 引き続き **残業時間削減対策**！ 建設業時間外労働上限規制（R6.4/1～）
- ☑ 職種ごとに **人事評価制度の見える化 準備中**！ **ステップアップ表**なども登場予定
 人事評価のプロセスを目に見える形で従業員と共有し、人事評価の透明性を高め
 従業員が納得・成長につながりやすい人事評価制度の運用を目指す！
- ☑ **働き方改革の自走**！ 自分らしく働き、仕事もプライベートも充実させよう！
ワークライフバランス から **ワークライフインテグレーション** へ

働き方改革 情報発信中！ ～働き方改革を波及させよう！～

- **note**にて働き方改革の**手法**や**事例**、**ポイント**や**効果**などを発信！ フクヤ建設|ワークライフバランス推進委員会
 働き方改革の最初にすることから**見える化**！ ▶ https://note.com/fukuya_wlb/ 

※**note** 発信は **ナレッジマネジメント** を意識！ ※ みなさんの働き方改革のお役に立てると幸いです
 働き方改革の体が覚えている経験である「**暗黙知**」を誰もが理解できる状態「**形式知**」に
- フクヤ建設HP・Instagram・Facebookなどにて随時、取組み発信！
- (一財) 日本建設情報総合センター(略称:JACIC)の機関誌「JACIC情報129号 2024年2月発刊」
 「働き方改革と企業活動の改善(仮題)」特集にて「**フクヤ建設における働き方改革**」5ページにわたり**掲載予定**