



# しまね いきいき 雇用賞

## 受賞企業の紹介

いきいきと働き続けられる魅力ある職場を目指して

# しまねいきいき雇用賞とは

人口が長期的な減少傾向にあり、少子高齢化が進展する島根県にあって、「子育てしやすく活力ある地方の先進県しまね」を目指すためには、雇用の場の創出とともに、多様な人材が、やりがいを感じ、いきいきと働き続けられる魅力ある職場づくりを推進することが必要です。

島根県では県内企業等の魅力向上、職場環境の整備、雇用の促進などに資することを目的とした表彰制度「しまねいきいき雇用賞」を平成26年度に創設しました。

## 第1回受賞企業

アサヒ工業株式会社(松江市)  
島根電工株式会社(松江市)  
シマネ益田電子株式会社(益田市)  
株式会社真幸土木(松江市)  
社会医療法人仁寿会(川本町)  
株式会社長岡塗装店(松江市)



## 第2回受賞企業

アースサポート株式会社(松江市)  
株式会社エブリプラン(松江市)  
株式会社金見工務店(松江市)  
有限会社桜江町桑茶生産組合(江津市)  
有限会社フクダ塗装(松江市)  
松江土建株式会社(松江市)  
株式会社ワコムアイティ(松江市)



## 第3回受賞企業

カナツ技建工業株式会社(松江市)  
企業警備保障株式会社(松江市)  
株式会社コガワ計画(益田市)  
社会福祉法人慈潤会 たちばな保育園(出雲市)  
東洋ソーラー株式会社(松江市)



「しまねいきいき雇用賞」を受賞した各企業の取り組み等を紹介いたします。

コウ ギョウ

## アサヒ工業 株式会社

松江市竹矢町1343番地1

### 事業内容

建設業（土木工事）、法面処理工事に係る調査・設計・施工・管理

従業員数 21人(H28.3.1)

事業開始 昭和54年5月



代表取締役社長  
實重 正樹

法面処理工事の専門工事業者として営業年数37年、工事実績も多数あり、島根県知事表彰、各県土整備事務所の所長表彰、松江市長表彰などの優良工事を多く手がけお客様に喜んで頂いております。各発注者より優秀建設技術者として表彰されている技術者も多数在籍している外、技能者（職人）の育成に力を入れており、優秀施工者国土交通大臣顕彰の顕彰者（建設マスター）として当社社員が選ばれています。

また、働きやすい職場環境の整備にも取り組んでいます。社員のワークライフバランスを推進しており、若手社員が定着し、育児や介護で離職者を出さない会社でありたいと思っています。

### 私たちの取り組み

#### ●業務改善アンケートの実施

安全性の向上、作業環境の改善、作業効率の向上等をテーマにした業務改善アンケートを実施。導入したい設備などの意見を集め、優先順位や予算などを社内でも相談しアンケート結果を反映。自分の意見が反映されることから社員のモチベーションも上がり業務改善にも繋がっている。

シマ ネ デン コウ

## 島根電工 株式会社

松江市東本町5丁目63番地

### 事業内容

電気設備、通信設備・給排水衛生設備・空調設備などの設備工事。「照明器具が暗い」「コンセントが足りない」など、お客様の「小さな困った」を解決する”住まいのお助け隊”を立ち上げ、お客様に快適・豊かさ・安全・安心などを届ける事業を展開している。

従業員数 350人(H28.3.1)

事業開始 昭和31年4月



代表取締役社長  
荒木 恭司

当社は、昭和31年の創業より、一貫して電気設備・通信設備・給排水衛生設備・空調設備の設備工事を通して、地域の発展に貢献するとともに、常に社員教育を徹底することで、お客様のために社員一人ひとりが行動出来る、お客様の喜びが社員の喜びと出来る企業風土・文化を定着させてまいりました。

お客様の真の声を吸収してニーズを見抜き、誠意をもって迅速・適確に対応できる柔軟な社風をつくり、使命感に燃える技術力の駆使を社員の行動規範とし信頼度の高い企業を目指し、既存の設備工事分野における新技術の修得・研鑽に励むだけでなく、環境関連分野・新エネルギー分野など新分野へ挑戦し、確固たる成果を挙げるべく精進しております。創造の喜びと自己実現のできる若々しい社風のもとで、努力の成果を公正に分ち合い、社員が豊かな生活を築くとともに、一人ひとりの能力と個性を伸ばし、生きる喜びを共にできる社風を維持していきます。

### 私たちの取り組み

#### ●ビッグブラザー（BB）制度

新入社員1人に1人の先輩職員を6ヶ月間専属で付け、公私にわたる相談役とする。仕事やプライベートでの小さな悩みを解決することで、初めての社会人生活を安心して送ることが出来る環境を作っている。

#### ●自分の誕生日が有給休暇となる誕生日休暇制度

#### ●感性を磨く研修

会社のスローガンである「期待をこえる感動を!」を実現するため、有名ホテルなど感動を創出するサービス業の接客理念を全社員が学ぶ研修を開催し、顧客の喜びが自分の喜びとなるような感性を磨くことにより仕事に対するやりがいなどを醸成。また意見交換などを通じ、自らの業務に反映。

#### ●社員家族との懇談会の開催

入社3年目までの社員の家族との懇談会を毎年100名を超える参加者のもと開催。会社方針、業績、勤務の様子などを中心に話し、家族と一体となって社員を育成。

## シマネ益田電子株式会社

益田市虫追町口320番地97

## 事業内容

半導体受託製造業（衛星放送用FET・スマートフォン及びプリンター向けWi-LAN用IC等）。半導体製造技術と基板実装及び完成品組み立てを融合したビジネス。

## 従業員数

140人<sup>(H28.3.1)</sup>

## 事業開始

昭和59年10月



代表取締役  
石川 謙

昭和59年にわずか12名のスタッフで、大手半導体メーカーの生産協力工場として操業を開始。以来、常に未来を創造し、社業の発展とともに社会への貢献を念頭に歩んでまいりました。現在では、社員数は当初の10倍以上となり、平均年齢も36歳と若く、顧客先の品質監査等では、高い評価を頂けるまでに成長を遂げてきました。

今日、世界的なIT化の進行とともに、半導体産業はスピードとコストがせめぎ合う先端産業分野として、成熟化と激しい技術革新の中を歩んでいます。

スタンドプレーヤーの活躍よりも、リーダーシップとコミュニケーションを軸に、チームワークで勝負する組織作りを意識し、常に未来を見つめた高品質経営の実現を目指しています。

## 私たちの取り組み

- 障がい者の雇用率6%を目指して取り組んでいる。
- 大手メーカーへの出向派遣を2年～3年程度行い、会社の代表としての自覚や人間形成など、企業人としての成長を期している。
- 15サークルに分かれての改善活動を通じて自己の存在価値を確認し、会社の同僚と共に事業を歩んでいることを実感してもらうスパイラルアップ活動を実施。また活動のとりまとめや資料作成、発表などを経験し、自己成長にもつなげている。
- 提案・考案を毎月提出してもらい、考えることの実践やその評価を通じて自己成長を促している。月間賞や年間表彰も用意し、提案活動を通じて、社員のモチベーション向上に努めている。
- 「企業は人である」との経営方針へ転換し、正社員化を推進。2006年までは、人材派遣会社や期間契約社員を多用していたが、現在では、本人希望によるパートタイム、定年後の再雇用嘱託員を除き、すべて正社員である。
- 新入社員の定着を図るため、研修状況把握、定期的なストレスチェック、皆で行う読書感想でのコミュニケーションなど、入社当日から1年後までを細かな対応でケアしている。

## 株式会社 真幸土木

松江市古志原6丁目15番41号

## 事業内容

建設業（土木工事・とび土木工事・舗装工事・水道工事）

## 従業員数

24人<sup>(H28.3.1)</sup>

## 事業開始

昭和51年10月



代表取締役  
片寄 敏朗

株式会社 真幸土木は、昭和51年創業以来、土木工事業を中心に施工実績を積み重ねて今日に至りました。土木工事業を通じて、お客様に信頼を受け、満足していただける完成品を提供するよう、人材を育成し、社員・顧客・地域の人を幸せにすることを目指し努力しております。また、「街づくり、人づくり、幸福づくり」をモットーに、より明るく働きやすい職場作りを目指しています。

経営の柱である人材教育に力を入れ、PDCAを日々繰り返し、創意工夫をし、さらに成長していきたいと考えております。

## 私たちの取り組み

- 必要な資格取得費用の会社負担。1・2級土木施工管理技士の受験に対しては社内受験準備講習会を実施。社員のモチベーションと会社全体のレベル向上にも役立っている。
- 初任給による親孝行の励行。（感謝の言葉を伝え、人のために行動し、喜んで もらう感動の体験）
- 社長が高校卒業後入社した新入社員の家庭訪問を行い一体となって社員を支援。
- 若手社員育成の必要性・重要性を認識し、若手社員を足手まといと考えず育てるという社風の醸成
- 社員の絆を強くすることを目的とした社員交流会（懇親会・社員旅行・ボーリング大会・レガッタ・バーベキュー等）を毎月1回は会社負担で開催。
- 少人数で社長を囲み会食しながらの歓談（社長と語ろう会）など、社長が直接職員に話しかける機会を定期的に設け、全員が同じ目標に向かって行動できるようにするとともに、社員を大切にしたい思いを伝えている。
- 社員を支える家族へ、社長のメッセージを贈り物とともに届ける（創立記念日、年度末繁忙期など）。

# 社会医療法人 仁寿会

邑智郡川本町川本383番地1

## 事業内容

在宅療養支援病院を中心に介護老人保健施設、グループホーム、在宅療養支援センター等地域住民の保健・医療・介護に関するニーズに応じている。

## 従業員数

212人<sup>(H28.3.1)</sup>

## 事業開始

昭和40年12月



理事長  
加藤 節司

昭和40年11月医療法人仁寿会加藤病院として発足以来、地域の皆さまの医療・福祉ニーズに応えるべく、急性期医療から慢性期医療、さらには介護サービスまで幅広く対応できる体制を整えてまいりました。

当会では「いつもあいさつをする」「よろこんで引き受ける」「ひとをほめる」「いつも笑顔でいる」「ありがとうを集める」「成長する」「課題を改善・解決し、挑戦し続ける」「誠実に倫理・法令・環境を守る」を行動指針に定め、この行動指針にかなう行動であれば、仁寿会と職員は積極的にそれを支援することとしています。

いつまでも笑顔で働ける職場づくりを通じ、職員一丸となって、地域の皆さまの健康長寿の実現に取り組み、よりいっそう愛され親しまれる医療機関となれるよう努力しています。

### 私たちの取り組み

- 法人に勤務しながら准看護学校へ通学する者、通信教育により看護師国家試験受験資格取得を目指す者への就学資金貸付制度（一定期間の勤務による返還免除あり）
- 各部門での業務に活かすことを目的に個人が申請した研修会は全て参加を認め、個人のスキルアップを奨励
- 県、中国、全国などの各レベルにおいて研究発表などをした職員とその協力職員に対して表彰と報奨金を授与
- メンタルヘルス不調にかかる休職・復職に関する規程を定めるとともに、休職者毎に職場復帰支援プランを作成するなど、復職を支援。また、時間外10時間／月を超える部署への理由確認、慢性的に時間外が多い部署には業務改善を促すなどの取組実施

# 株式会社 長岡塗装店

松江市西嫁島1丁目2番14号

## 事業内容

建築物新築塗装工事・改修工事、建築防水工事、建築物内装工事、鋼構造物防蝕工事、看板工事、建築付帯工事、アスベスト工事、断熱工事、上下水道防食、炭素繊維補強

## 従業員数

25人<sup>(H28.3.1)</sup>

## 事業開始

昭和13年5月



代表取締役  
古志野 功

宍道湖と松江城に見守られた歴史ある街「松江」で、昭和13年に操業して以来、「塗装業」を柱に建築物の保護と、景観の形成を通じて地域社会の発展に貢献してきました。

時代をしっかりと見極め、一歩先を見つめながら、塗装を通じてあらゆる分野の研究を重ね、社員とともに技術の研鑽に努め、最善の道を求めています。

当社では、社員一人ひとりの幸せの延長線上にこそ必ず会社の反映があると考え、ボランティア活動やワークライフバランスの実現に力を入れ、業務を通じて社会に貢献できる人材を育成し、持てる力を最大限に発揮し、互いに思いやりのある職場風土を目指しております。

### 私たちの取り組み

- 個々人の資格取得計画を策定し、先輩からの指導を仕組化することで資格取得を支援。資格証や資格取得一覧表の社内掲示や資格手当反映により社員のモチベーションが向上するとともに、資格者、多能工が増加することで会社のレベルも向上している。また、保有している特殊技術をボランティア活動で地域に還元している。
- 65歳までの継続雇用制度を1998年に導入し、2009年からは継続雇用期間を70歳まで延長。また女性現場員（経験者）を採用するなど、多様な人材の能力を活かす取り組みを推進。
- 年休取得計画表を各従業員に配布し、年次有給休暇の計画的取得を奨励し、社員一人ひとりと働き方について話し合いを行う場を設け私生活も大切にすることを伝えている。また、前々年度末で失効する年次有給休暇のうち2日を積み立てする制度を導入。
- 従業員が持つ仕事の進め方などのノウハウの共有化を推進し、業務の効率化と職員代替性の向上による有給休暇取得を推進。

# アースサポート 株式会社

松江市八幡町882番地2

## 事業内容

廃棄物の収集運搬・処理、リサイクルを基幹業務とし、清掃・ビルメンテナンス、省エネ提案など生活環境全般をサポートする事業を実施。

## 従業員数

123人(H28.3.1)

## 事業開始

昭和50年11月



代表取締役  
尾崎 俊也

当社は経営方針として3つの約束を掲げています。

そのひとつが「社員がワクワクして会社に来られるような会社作り」です。当社の仕事は、廃棄物処理という地域の生活環境を守るために大切な仕事であり、作業をしてくれる社員は日々汗をかきながら頑張ってくれているという状況でありながら、一般の方にはあまり知られていない仕事なのではないかと考えています。しかし、生活を支える重要なインフラのひとつであり、社員が「自分たちは地域にとって必要とされる仕事をやっている」と誇りに思ってもらえるような会社作りを目指しています。

## 私たちの取り組み

- 社員が多様な経験を積み、他部署とのコミュニケーションが取れるよう、自分たちでアイデアを出して企画・運営ができる4つのプロジェクトチーム(コキャスト(顧客満足度向上)PT・社員が夢を持てる会社作りPT・地域との共生PT・採用PT)を設置。社員は毎年いずれかのプロジェクトチームに所属し通常業務のほかプロジェクト活動に従事。
- 社員満足度アンケート調査を外部委託により実施し、社員の声に耳を傾け待遇の改善などを実施。
- 各種社内報奨制度
  - お褒めの言葉賞 顧客から褒めていただいた社員への報奨
  - 電話対応コンクール 社員が録音した電話対応を社内審査し、上位3名を表彰
  - 収集班対抗表彰 安全運転、身だしなみ、法律テスト結果などでチームを報奨
  - 各種個人賞 「電話を良くとるで賞」など、社内投票により個人を表彰

# 株式会社 エブリプラン

松江市北陵町46番地6

## 事業内容

シンクタンク、地域振興コンサルタント、建設コンサルタント

## 従業員数

26人(H28.3.1)

## 事業開始

平成8年4月



代表取締役  
河原 八郎

私たちは、創業以来一貫して地域に入り込み、中山間地域や地方都市が有する課題、あるいはこれから直面するであろう課題について先進的に調査研究し、政策立案に取り組んできました。

私たちは今、日本が大きな転換期にあるという認識のもと、これからの課題を解決していく挑戦の積み重ねの先に、新しい日本、新しい地域の未来が拓かれると考えています。私たちは、これからも地域課題の解決を通じて、新しい日本の姿を地方から指し示す、家族や地域に誇れる会社を目指し、社員一人ひとりが成長し、いきいきと働ける魅力ある職場づくりを目指し様々な取り組みを行っていきます。

## 私たちの取り組み

- 年1日の個人記念日祝日制度、3日間のリフレッシュ休暇制度、年末年始や大型連休の10日程度の長期休暇制度の導入。年間休日日数113日と業界トップクラス。社員の結婚記念日には、配偶者への社長直筆の感謝の言葉を添えた花束を贈呈。
- 週間スケジュール作成において、上司が「ノー残業デー」や「ニコニコ出勤(10時入社/週1回)」を設定したり、7月~8月にサマータイム制を導入するとともに、会社のサーバーに図書館や喫茶店、自宅、海外を含めどこからでもアクセスして仕事ができる「どこでもオフィス」の体制を整備し、率先して新しい働き方を考えるシステムを推進。
- 社長と社員(1人)が食事を取りながらのランチミーティングを各社員、年2回程度実施し、社員個々の意見が反映できる取り組みを実施。また、コミュニケーション促進のため、複数名での懇親会へ助成金を支給。
- 2012年に第25回日経ニューオフィス推進賞を島根県で初めて受賞し、働きやすい職場日本一に輝いた。沖縄、愛媛、香川、奈良、神戸、広島と・Uターンの社員が多く在籍し、インド国におけるODA事業など海外事業にも果敢にチャレンジしている。社員の海外視察への積極的派遣(中国、台湾、韓国、アメリカ、インド、ドイツ、フランス、タイ、トルコなど)、講習会参加や資格取得に対する補助金支給など社員のスキルアップを支援。

カナ ミ コウ ム テン  
**株式会社 金見工務店**

松江市上乃木二丁目18番1号

**事業内容**

建築工事、土木工事、家具・建具等の木工製品の製造販売、宅地建物取引、電子映像装置操作

**従業員数** 42人(H28.3.1)

**事業開始** 昭和53年3月



代表取締役  
金見 誠司

弊社は江戸時代から大工として建築に携わり、住宅や寺社仏閣等地域の生活に密着し、皆様にとても近いところで仕事をさせて頂いてきました。現在ではそれらに加えて学校等の公共建築物や商業ビル、店舗等の設計・施工や、家具木工部（世界分の1工房）では家具のデザイン、製造、リメイク等もしています。

大工や鳶職人もおり、幅広い建築の領域を網羅し、建築分野ではどこにも負けない、地域No.1工務店を目指しています。

そのため、社員が問題意識を持ち、解決策を自ら考察する姿勢やリーダーシップを醸成するとともに、将来ビジョンを持って自己研鑽ができる環境を整備し、社員がやりがいを感じながら成長でき、また社員同士の繋がりを大切にする職場づくりを進めています。

**私たちの取り組み**

- 建築部では班体制をとり、班長（先輩社員）が仕事の不安やプライベートの悩みなどの相談に対応してサポートするとともに人材を育成。並びに将来に向けて班長自身が部下をまとめ、引っ張る為のリーダーシップを学ぶ機会としている。
- 社員一人ひとりにやる気を与え、活気のある会社にするため、顧客から賛辞を受けた社員、顧客アンケートで満点の社員、資格取得・営業協力・業務改善を行った社員、外部教育訓練を一定回数受講した社員にそれぞれポイントを付与し、一定（3点）ポイントに達した社員を「スリーポイント賞」として表彰。その中でも顕著な活躍をした社員には社長表彰を実施。
- 全社員参加による「年度経営計画発表会」「社内月例会議」を開催し、会社の方針及び各部署の重点項目、会社の状況や方向性、経費の動向などを共有するとともに、若手社員を中心に「情報発信イメージアップ」「福利厚生コミュニケーション」などの分野毎に設置するプロジェクトチームに参加し主体的に考え実行する意識を醸成。
- 幼稚園やイベント等に出向いて、本来捨てるはずの木材の端材を使用した「木工教室」を開催し、「木育」をテーマに子供達へ木の素晴らしさ、木工の楽しさ、達成感、創造力、自然の大切さを伝えています。

サクラ エ チョウ クワ チャ セイ サン クミ アイ  
**有限会社 桜江町桑茶生産組合**

江津市桜江町市山507-1

**事業内容**

健康食品用農産物の栽培・加工・販売

**従業員数** 26人(H28.3.1)

**事業開始** 平成12年9月



代表取締役  
古野 俊彦

養蚕業が廃れて放置された地で、「遊休桑園の再生」と「雇用の場の創出」を目標に有志21名で任意団体として発足した後有限会社化し、衰退する地域経済を活性化し、地域が潤う産業とするために、栽培から加工・販売まで一貫して行う「農業6次産業化」を実践してきました。

桑の神秘的な力に魅かれて桑の特産地「島根県江津市桜江町」で開業以来、お客様にご満足頂ける商品、サービスの提供に努めてまいりました。これからも環境保全や社会貢献に配慮した企業活動など、新しい時代の生産組合のあり方を創造し、顧客と地域社会の満足を追及し続けるために必要となる、従業員が働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

**私たちの取り組み**

- 現場で桑葉の収穫作業を行う作業員には高齢者も多く、夏期の熱中症対策や作業能率の向上、早期帰宅による家族との団らん時間の確保等を目的に、8：00～17：00の勤務時間を7：00～16：00に前倒しする、ゆう活制度を6月～10月に導入。
- ゆう活制度導入に伴い、朝の弁当づくりの時間が早まることによる負担を軽減するため、弁当支給制度を導入。

# ト ソウ 有限会社 フクダ塗装

松江市東出雲町下意東2071-11

## 事業内容

建築塗装工事、防水塗装工事

従業員数 14人(H28.3.1)

事業開始 昭和49年4月



代表取締役  
福田 博

弊社は創業以来、さまざまな建築物・構造物建設の一部を担ってまいりました。我々はお客様の大切な財産を、正しい工法・材料・確かな技術力で守るという使命を感じ、お客様への感謝を忘れず、満足と信頼を頂けるよう、社員全員が高い志を持って将来に向かって行くような会社を目指し、社員の成長を支援するとともに働きやすい職場づくりを推進しています。

## 私たちの取り組み

- 介護・育児に関し1日1回1時間までであれば、1ヶ月に何度でも有給で自由に使用できる休暇制度（通称：ちょい抜け制度）を規則化。
- 2年前より定年を70歳まで延長し、熟練の社員（先輩職人）が後進の教育者として定年まで活躍。
- 資格取得者に、取得した資格の種類に応じ祝金を支給。
- 年2回、社員とゆっくり時間をかけて近況など様々な事柄について話し合う場を設け、悩み事などの把握に努め、必要に応じフォローを行っている。

マツ エ ド ケン

# 松江土建 株式会社

松江市学園南二丁目3番5号

## 事業内容

土木、建築、下水道、トンネル、舗装、農業集落排水処理施設、水質浄化処理、造園、繊維補修補強、塗装、防水の設計施工、不動産開発・取引・管理、スポーツ施設経営

従業員数 171人(H28.3.1)

事業開始 昭和19年5月



代表取締役社長  
川上 裕治

弊社は、お客様との信頼関係が一番であるとの考えに基づき、ふるさとの発展とより良い環境づくりに貢献し、全社員が働きがいを感じることができる企業を目指し、社員の一体感の醸成ややる気を支援する取り組みを進めています。

<社訓>

- 一、努力は幸福の第一歩
  - ・ 私たちは常に一步一步着実な努力を重ね会社の繁栄と全従業員の幸福を築きます
- 一、工夫するところに進歩あり
  - ・ 私たちは常にチャレンジ精神と共に創意工夫を行い会社発展に努めます
- 一、信用は無限の資本なり
  - ・ 私たちは常に顧客の立場に立ち満足して戴ける仕事で信用を継続します

## 私たちの取り組み

- 全社員で決めた「私たちの約束（クレド）」5項目を実践しており、さらに毎週その中から「今週のクレド」を決め、周知・実践を継続することにより、全社一体感の向上に努めている。
- 自らの業務作業改善事項を社内システムで随時公開するとともに、優れた取り組みを行った個人・チームを表彰する提案表彰制度を規定。
- 業務に関連する免許・資格の取得を目指す社員に対する支援制度及び資格取得者に対する手当支給により社員のチャレンジを促進。

# 株式会社 ワコムアイティ

松江市北陵町43番地

**事業内容** 業務システムの提案・設計・構築及び導入後の運用。サイン認証技術の研究・開発、手書きコンポーネントを活用したペンソフトウェアの開発。ホームページ、マルチメディアコンテンツ等の製作

**従業員数** 53人(H28.3.1)

**事業開始** 平成5年4月



代表取締役  
福光 靖

ワコムアイティの社是は、「喜びを創造する」です。これは、お客様に喜んでいただけるシステムや仕組みを少しでも多く提供することです。わたしたちが、システム構築のお手伝いをさせていただく中で一番のやりがいを感じるのは、お客様が笑顔になっていただいた時であり、お客様からいただく笑顔や言葉が、わたしたちのエネルギーの源となっております。

わたしたちが持っている体系的な技術と業務におけるノウハウを余すことなく発揮し、最終的にお客様に笑顔になっていただくことを常に念頭においております。その実現のために、社員一人ひとりがチャレンジする気持ちを持ち続け、お客様の立場にたって動き、お客様と社員、そしてその家族の笑顔がこぼれる企業となるよう社員がいきいきと働ける職場づくりを進めています。

## 私たちの取り組み

- 社員が興味を持ち、将来的に会社の技術として活用できそうな研究（テーマは自由で業務と直接関係ないことでも可能）を承認することにより、会社が費用を支援する自由研究制度を導入。
- 会社の中で埋もれている価値を発掘するため、社員からの提案を精力的に出してもらい品質、コスト、納期の面で改善をするとともに、社員一人ひとりが改善する習慣を身につけ提案力向上を目的とした社員提案制度を導入。採用された提案は費用対効果、斬新性などの役員評価を元にポイント付与、ポイントを手当に換算して提案手当として支給。
- 会社が認定する資格試験の受験者に対し、試験に合格した場合は受験料全額、不合格の場合でも1/3を助成する資格取得助成制度を導入。
- 勤続5年、10年、15年、20年、30年の社員に対してのリフレッシュ休暇（3日～5日）の付与と休暇手当（3万円～10万円）を支給する制度を導入。

キ ケン コウ キョウ

# カナツ技建工業 株式会社

松江市春日町636

**事業内容** 土木工事、建築工事、水処理施設の建設・運転・維持管理、個人住宅の新築・リフォームおよびマンションのリノベーション事業

**従業員数** 240人(H28.4.1)

**事業開始** 昭和29年4月



代表取締役  
金津 任紀

カナツ技建工業は「創ります!感動・笑顔・人・未来」をコーポレートスローガンに掲げています。よりよい仕事を通じ、お客様へ最大のサービスをご提供し続けるためには“人”の育成は不可欠です。

弊社は、社員こそが最も大切な経営資源であるとの認識に基づき、「人を活かす経営」という経営基本方針を具現化するため、その保有する能力を最大限に発揮できる人事システムのもと、社員の能力開発と人格形成を行うことを、企業の社会的責務と考えています。人の和を大切に豊かな人間形成を目指し一人ひとりが心豊かで生きがいを感じて毎日を過ごせるよう、家族との輪づくりを含め社員が充実した人生をおくりながらそれぞれの夢を実現できる、そんな自己実現の場を提供できる企業づくり、職場づくりを目指しています。

## 私たちの取り組み

- 本社職員が各現場を訪問し、現場担当者との率直な意見交換を実施し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。
- 職種毎に年齢や経験を追って、各ステージで必要とされる知識、能力、資格等の目安モデルを“見える化”し、社員の成長とキャリアアップを支援。
- 社内提案制度「ちえの和」として、業務改善等の提案を募集し、実際に実現したものもある。現在は、より気軽に提案してもらえるよう「ちえのわ箱」を設置し、提案を投函してもらえるようにしている。
- 社員としてあるべき姿を10項目の行動基準として明文化。全社員共通の行動基準があることで、全社の一体感が向上している。
- 必要な資格を取得するための費用を補助する資格取得促進支援制度や無利息での貸付制度による支援。
- 従業員同士の親睦と慰安を目的とした社内親睦会費を補助。部門や職種を超えた繋がりや絆を深めている。

# 企業警備保障 株式会社

松江市大庭町1812-5

## 事業内容

警備業、清掃業務・設備管理業務、空港消防業務、  
列車見張り業務、医療事務、レンタル業務・イベン  
ト設営業務、介護用品の販売・レンタル

## 従業員数

698人<sup>(H28.4.1)</sup>

## 事業開始

昭和52年7月



代表取締役社長  
後長 利春

当社は昭和52年の創業以来、警備業務を通じて地域社会に貢献し、関わるすべての人々に「安全・安心」を提供してまいりました。

しかしこれからの時代や環境は猛烈なスピードで変化していくことが予想されるなかで、これからも地域社会・お客様から変わらず信頼され続け、期待を超える価値を提供する為には社員教育（人間力の向上）を第一だと考えております。

警備員としての使命感を持ち、現場力と倫理観の持てる人間力を醸成するために、KKH大学（企業内教育機関）や柔道部を創設し、学ぶことで社員が成長を実感でき、能力や意欲の向上を図り、働きがいのある会社でありたいと考えております。

## 私たちの取り組み

- 新入社員と年齢の近い先輩社員をブラザー（シスター）として、業務や業務以外のことをなんでも相談できる「ブラザー・シスター制度」を導入。コミュニケーションツールの一つとして、ブラザー・シスターノート（交換ノート）を作成するなど、新入社員の早期離職防止につなげている。
- 専門的な知識及び能力を備えた社員を、現場の責任者や隊員の指導者としてポスト長・スーパーポスト長に任命。他の社員の模範となってもらうとともに、本人のやりがいの醸成に取り組んでいる。
- 定年（60歳）及び継続雇用（65歳）以降も働く意欲のある社員を、シニア社員（65歳以上）として雇用することを制度化。シニア社員の豊富な経験を積極的に活用している。
- 女性が主体となって活躍できる「女性警備隊（レディース隊）」を発足。また、営業や業務管理の部署にもひろげ、積極的な女性雇用に取り組んでいる。
- 地域社会やお客様から高い評価をもらった社員や警備サービスの向上に積極的に取り組む社員を毎月表彰（ベストクオリティー賞）。
- 資格取得奨励制度を設け、受験料の一部を補助。また、資格取得を目指す社員を対象に社内教育を実施している。資格取得後も所持する資格に応じた手当を毎月支給。

# 株式会社 コガワ計画 (Mランド)

益田市安富町3330-1

## 事業内容

運転免許教習業務他

## 従業員数

122人<sup>(H28.4.1)</sup>

## 事業開始

昭和38年12月



代表取締役会長  
小河 二郎

当社は、益田市にて滞在型の自動車教習所「Mランド」を運営しています。約20万㎡（東京ドーム4個分）の広大な敷地の中には教習コースだけでなく、ギャラリーやレジャー施設などが点在し、日本でいちばん教習所らしくない教習所です。

当社の社員には教習生（ゲスト）の成長を自分自身も心から喜び、共に成長することを望んでいます。また社員の成長のために、外部研修等に参加する機会を設けたり、本人の自主性を活かし希望に応じて様々な職種に挑戦できるようにしています。

## 私たちの取り組み

- 社員が結婚した場合、お祝い金として80万円を支給。相手が益田市以外の方だった場合には20万円を追加支給する。また、社員の家庭に子どもが生まれた場合、出産祝い金として、第三子は50万円、第四子は100万円を支給する「幸せになろうよ制度」を設けている。
- シーズン期（年間半年程度）は、社員に昼食を無料提供。社員の健康を意識し主食を玄米に変更したり、早朝勤務者には朝食を、夜遅い社員には夕食も無料で提供している。社員だけでなく、社員の家族からの評判もよい。オフシーズンは昼食代の半額を会社負担としている。
- 日頃の地域への感謝や教習所卒業生を含めた人と人をつなぐ場となるよう、毎年6月に、「Mランドまつり」としてイベントを開催。企画準備運営にあたり社員一人ひとりに役割を設け、社員研修の場としている。
- 社員のライフプラン変更（結婚、出産、育児、就学、介護など）に伴い、雇用形態をフレキシブルに変更可能としている。また、60歳定年後も働く意欲のある社員を継続雇用する。

# 社会福祉法人 慈潤会 たちばな保育園

出雲市大津町1409-3

## 事業内容

乳幼児保育、障がい児保育、休日保育、一時預かり事業、保育園体験事業（子どもの広場）、発達促進児支援事業（音楽療法）、出産前育児体験事業（ふれふれひろば）、育児相談事業、地域交流事業

## 従業員数

49人(H28.4.1)

## 事業開始

昭和50年4月



理事長  
堀江 泰誠

たちばな保育園は、仏教保育の精神を柱に子どもたち一人一人を受け止め、発達に則した保育を行います。また自然の中で直接体験を大切にし、豊かな感性を養い、意欲的にあそび、自己表現をする力を育てます。そして友達との関わりとともに、様々な体験の中から感謝の心を持ち、思いやりのある子に育つ保育を行います。

職員には未来を担う子ども達の健やかな成長を、そして幸せを実現するために、保育の専門職として働いていただきたいと考えています。専門職一人一人がプロとしてのプライドを持ち、日々研さんを積んでいくことが、仕事に対するモチベーションを保ち続けることだと考えています。

## 私たちの取り組み

- 新人保育士に対して、ベテラン保育士に加え、相談・お世話担当として入職2～3年目の保育士を配置。お姉さん役として寄り添い、新人保育士が一人で悩まない職場環境づくりを行う。
- 職員属性ごとの園内意見交換会を定期的実施。会には園長、主任が参加するが、職種・役職・雇用形態別に行うことで少人数になり、和気あいあいとした雰囲気の中で自由闊達な意見交換が行われるようになった。
- 保育士用、パート保育士用、その他職員用などの6種類の勤務評価制度を設けている。それぞれ「自己評価」「職務評価」があり、年度末にはこの評価をもとに本人と管理職が、来年度に向けての改善や目標などを客観的に話し合う。また、この評価制度を役職への登用に利用している。

# 東洋ソーラー 株式会社

松江市北陵町46-5

## 事業内容

太陽光発電システムをはじめとした再生可能エネルギー関連機器や蓄電システム、その他省エネルギー設備の販売・施工・アフターメンテナンス。

## 従業員数

51人(H28.4.1)

## 事業開始

平成6年11月



代表取締役  
藤原 一美

わが社では、社員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、子育て期・中高年期といった人生の各段階に柔軟に対応し、継続して働くことが出来る職場環境づくりを目指しています。

雇用の現状を把握すると、これから結婚出産を控える社員や、介護に直面する社員が少しずつ出てきています。今後の課題として、それが原因となり就業継続が困難になるケースが出てくるのではないかと考えます。雇用環境の整備を行い、意欲もあり能力の優れた人材の就業継続のために、積極的にサポートしていきたいと思えます。

## 私たちの取り組み

- 育児・介護短時間勤務に関する制度について、育児・介護が必要な社員が勤務時間を1日2時間を超えない範囲で短縮することができ、その間の給与を減額しない制度にしている。取得できる短時間勤務期間は、介護の場合は社員の対象家族1人当たり通算3年間とし、育児の場合は子どもが小学校就学する前まで取得できる。社員のニーズに合わせた取り組みを実施し、仕事と家庭の両立を積極的にサポートしている。

※このパンフレットに記載の情報は、各回しまねいきいき雇用賞の受賞時現在のものです。

■ 受賞企業等の取り組みは、島根県商工労働部雇用政策課のホームページでも公開しております。ぜひ、ご覧ください。

■ 次回しまねいきいき雇用賞の募集は、6～7月頃開始予定です。島根県雇用政策課のホームページや募集チラシでお知らせします。積極的なご応募お待ちしております。

島根県雇用政策課



しまね  
いきいき  
雇用賞

平成29年3月

**島根県商工労働部雇用政策課**

〒690-8501 島根県松江市殿町1番地  
TEL 0852-22-5309 FAX 0852-22-6150