

令和2年度 島根県委託事業
「魅力ある組織風土づくり支援事業」

職場改善 事例集



一般社団法人
島根県経営者協会

この事例集について

島根県経営者協会では、平成27年度から島根県の委託を受け、働きやすい職場づくりを推進するために、県内の多数の企業に対して、社会保険労務士などの専門家を派遣して様々なアドバイスを行うとともに研修会の開催や先進企業視察などを行ってきました。

その中で、自社の課題に向き合い、積極的に職場改善に取り組んだ結果、少しずつ成果が認められる企業が出てきたことから、その取り組みを紹介し、県内企業で情報を共有したいと『Openイノベーション』（職場改善事例報告会）を過去2年間開催してきました。

そこで、今回『Open イノベーション』で報告していただいた企業8社の取り組みをこの事例集にまとめました。

「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」づくりに取り組まれている皆様のほか、これから取り組もうとお考えの皆様に広くご活用いただければ幸いです。

令和3年2月

Openイノベーション開催風景



※平成30年度・令和元年度に開催したOpenイノベーションの様子

CONTENTS



平成30年度

Openイノベーション（職場改善事例報告会）報告企業

社会福祉法人 隠岐共生学園	1
有限会社 高浜印刷	3
株式会社 ニッポー 島根工場	5
丸永建設 株式会社	7

令和元年度

Openイノベーション（職場改善事例報告会）報告企業

有限会社 エム・コーテック	9
カナツ技建工業 株式会社	11
株式会社 協栄ファスナー工業	13
有限会社 グランドホテル水天閣	15



社会福祉法人 隠岐共生学園

所在地：島根県隠岐郡隠岐の島町栄町1088
代表者：理事長 名越 彰
創業：1924年（大正13年）
事業内容：社会福祉（介護・保育）
従業員数：566名（男性146名、女性420名）
URL：<http://www.kyousei.gr.jp/>



「職員食堂」の開設で 3つの課題解決に挑戦中！

取組みのきっかけ・背景

人財の新規獲得が困難になっていく中、今以上に“働きやすさ”を向上し離職防止や定着へと繋げる必要がありました。

そこで、以前からの離職理由を顧みたと、キーワードとして“人間関係”“体調不良”“モチベーション低下”があがり、この3つのキーワードをもとに改善策を検討しました。

スタッフにヒアリングを行った結果、昼食をインスタントラーメンや、菓子パン、中には買いに行くのが面倒という理由で食べていないスタッフがあり、食事情が体調を崩す原因の1つとなっているのが分かりました。

さらに、それぞれのキーワードに対応するよりは、欲張って1つの方法で3つとも改善できないか考え、『職員食堂』の開設を行ないました。

取組みの内容

内容としては、まず“体調不良”に対して当法人の管理栄養士による献立において提供しています。きちんとした時間にきちんとした食事をとることによって体調の改善を図っています。

“人間関係”や“モチベーションの低下”への対応は、食事は必ず食堂内で行なうことにしました。

それは、今まで他部署や他施設間とのコミュニケーションの場がなかったことで、お互いのことを知らない状態で業務を行っていたこともあり、“人間関係”の悪化につながっていたと考え、共に食事を通して出来るコミュニケーションの場を創りました。

浸透・定着への取組み

浸透に関してはさほど難しくはなく、定着させるには「食べたい！」と思うメニューの提供が必須でした。そこは、栄養・調理スタッフが一丸となって応えてくれました。さらに、毎月一回は、『スペシャルデー』と称し、豪華なメニューを提供しています。クリスマスにはスイーツバイキング、春はお花見弁当等、工夫を凝らしています。詳しくは、法人ホームページにも載せていますのでそちらでご確認ください。



取組み効果・社員の变化

スタッフからは、「健康診断で指摘があった項目が少なくなった。」という声や、「食事が提供されることで、昼休みに体を休める時間が長くなりよかった。」という声もありました。

何よりコミュニケーションの場として浸透した結果、「いろんな人の考えや性格を知ることが出来て良かった！」という声を耳にした時は、喜びました。おかげで、“人間関係”で退職する職員はゼロ化に向かっています。

今後の課題・展望

ズバリ課題は継続です。

作り手と食べる側とのバランスを保ちつつ、クオリティーの向上を図っていくことで継続していかなければなりません。負担の偏りや、飽きさせないことなど課題は多々あると思いますが、都度スタッフの意見を聞いて柔軟に対応することで継続していけると思います。

展望といたしましては、スタッフだけではなく、地域の方向士、また地域の方とスタッフのコミュニケーションの場としても活用していきたいと考えています。



職員の声

職員食堂がある日はほぼ毎日利用しています。夫も利用しているので、朝2人分の弁当を作る時間を他の事に使えることがありがたいです。

食堂のおかずはボリュームがあり、肉も野菜もバランスよくとれるのでとても嬉しいです。

毎日違うメニューなので飽きることもありません。また、季節のイベントに合わせた特別なおかずやデザートが出る日や、バイキング形式の時もあり、毎月のメニュー表を見るのが楽しみのひとつになっています。

また、普段部署が違う職員とも同じテーブルで食事ができるので、仲の良い職員と一緒にした時は会話をしながら食事が出来て楽しいです。

特別養護老人ホーム 静和園 作業療法士 吉田 侑紀



派遣専門家のコメント

課題解決施策において、過去・現在・未来の過程で、原因から結果（課題）へ、結果（課題）から“あるべき姿”（社員食堂）の必要性へと具体化し、“ありがたい姿”（人材の新規獲得）へ向けた“あるべき姿”（働きやすさ）に結び付ける展開そのものが自然とプロセス化していることは大きな組織では特に価値あることです。あわせて、その大きな組織をまとめていくリーダーシップの姿は並々ならぬものであると認識しております。

今後とも“ありがたい姿”に向けた“あるべき姿”のプロセス化施策の具体的進展を期待しております。

特定社会保険労務士 安達 和生



有限会社 高浜印刷

所在地：島根県松江市東長江町902-57
代表者：代表取締役 渡邊 学
創業：1947年7月（昭和22年）
事業内容：総合印刷業
従業員数：20名（男性16名、女性4名）
URL：<http://takahama.jp/>



「社員が成長できる仕組み」と 「仕事と介護・子育てが両立できる職場環境」を整備

取組みのきっかけ・背景

印刷業界を取り巻く厳しい市場環境を捉え、新しい事業展開を進める中で、機械設備の充実だけではなく、会社を支えてくれる「人」を大切に育てていきたい、それが会社の成長につながるであろうと考えていました。ちょうど熟練技能者の引退による世代交代もあり、社員の定着・育成に重点を置き、働きやすい職場、社員の自己実現を応援できる職場を作っていこうと取組みを始めました。そこで、島根県や島根県経営者協会、その他団体が主催するセミナーや勉強会に出席、また支援事業を受けることで具体的な取組みを行うことになりました。

取組みの内容

- ①「社員の定着・育成に係わる職場改善事業」で社員アンケートの実施と面接の機会を増やしました。
- ②「しまね女性の活躍環境整備支援事業」で、一般事業主行動計画を策定し、
 - ・産休／育休からのスムーズな職場復帰のためのプログラム策定
 - ・有給休暇を時間単位取得できるよう就業規則を変更
 - ・子連れ出勤のためのキッズルームの設置
 - ・女性トイレの洋式化整備
- ③しまね産業振興財団「ものづくり工場管理実践塾2Sコース」に毎年社員が参加。整理整頓をする改善計画を立て、工場内を中心に全社で毎週実施し、今も継続しています。
- ④ビジョン実現型経営計画を立て、人事評価制度を取り入れ、目標を持ち自らが成長できる仕組みづくりを行っています。
- ⑤技術の継承のため新たに高齢者雇用をしました。

浸透・定着への取組み

- ①ワークライフバランスセミナーを社内開催し、外部講師からの講演とワークショップを通して働き方改革についての理解を促すことで、社員が相互に協力しあえる風土作りをしました。
- ②残業時間や年次有給休暇の取得率などを開示して、残業時間の削減につなげ、有給休暇の計画付与をしました。
- ③福利厚生面では、飲料水の設置、インフルエンザの予防接種（会社負担）、朝礼でのストレッチ運動、コロナ飛沫防止対策で、ドアに取っ手をつけたり、手動ドアを自動ドアに修繕しました。
- ④4半期ごとに振り返りや目標をもてるような評価制度を設定し、上司と年4回定期的に面談を行い悩みや要望を聞き取りすることで相互理解を深めていくことができています。



取組み効果・社員の变化

子育て社員の「困った」に寄り添えるようキッズルームを0歳～小学生に使ってもらい、会社全体で子育てを応援する気風も育むことができました。また、2S活動を継続していると、以前と比較して社内が整理整頓され、生産力がアップし、来訪者からも好評いただいています。



定期的に面談を実施したり、会社の目標に向かってグループで相談し取組みを決めて行動することでコミュニケーションが良くとれるようになり、最近はITツールを使った連絡・報告も多くなり社員全員で情報共有できることで一体感も深まってきています。

今後の課題・展望

今の取組みを継続してやり続けることがまず大切なこと。

そして、これまでは「子育て応援」を主軸に進めてきましたが、今後は「親の介護」や「病気の家族を支える社員」にも寄り添えるよう、職場環境の整備やテレワーク化を推進していきます。

会社と、個々の社員が共に成長できるよう今後も様々な取組みをしていきたいと思っています。



担当者の声

弊社は昭和22年、初代が戦後の日本で生活に困窮した弱者の為に仕事が必要だと創業し、当時の母子家庭のお母さんや障がい者を積極的に雇用してきました。時代は変わりましたが、その創業の意思を持ち続け、地域社会に貢献し、社員の、社員の家族の、幸せが一番と考え、一人ひとりがスキルアップしてその能力が十分に発揮できるよう、介護や子育ても両立しながら働ける職場環境を整え、社員の人生が家族と共に彩り豊かになるようにしていきたいと思っています。

専務取締役 高浜 澄子



派遣専門家のコメント

(有)高浜印刷様は、「社員の定着・育成に係る職場改善支援事業」に参画以前から、社員の働きやすさ向上を目指し実行されてきました。

「戦後の生活困窮者のためにも仕事が必要」との創業者の想いは、社員を大切にする現経営陣に受け継がれており、本事業では社員アンケートの実施を通じ、社員一人ひとりの声に耳を傾ける事を重視し定期面談を実施されてきております。

今後さらに全社一丸となった組織作りを目指し、会社の成長を実現される事と期待しております。

経営コンサルタント 林 亮宏

株式会社

ニッポー 島根工場

所在地：島根県仁多郡奥出雲町下横田750-1

代表者：取締役工場長 内田 博隆

創業：1984年7月（昭和59年）

事業内容：製造業

従業員数：85名（男性58名、女性27名）

URL：<https://www.nippo-co.com/>



- ・ サテライトオフィス開設で人材確保の幅が拡大
- ・ 「飲みニケーション」で他部署との交流が促進

取組みのきっかけ・背景

- ①奥出雲の山間地域特有の問題として、新卒者の流出と、奥出雲の交通アクセスの悪さなど若者に敬遠されがちな地域的な問題がある。
- ②開発力、技術力また独自技術と先見性など大手企業と差別化が図られた優良企業であるが、その点についての発信力に弱さがある。
- ③従業員が増えてきたが、逆にコミュニケーションについては不足しがちになってきた。また埼玉本社との距離感もでてきている。
- ④今後定年退職者が年々出てくるが、退職後に再雇用して働いてもらう場合に、モチベーション維持も含めた改善が必要となる。
- ⑤受注案件が増えてきているが、人員不足と若い社員がまだ十分に育っていないため、作業が決まった人に集中し、時間外労働が多くなってきている。



取組みの内容

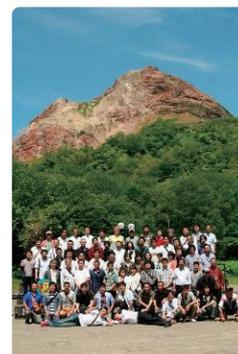
求職者の希望勤務地とのマッチングをより図るため、島根工場（奥出雲町）だけではなく、出雲市内にサテライトオフィスを開設し、求職者の希望により広く対応できるようにしました。

会社での世代間を越えたコミュニケーションをとるため、上期、下期それぞれの初めにくじ引きによる“飲みニケーショングループ”を編成し、“飲みニケーション”を開催しました。

これは、半期ごとに会社から経費が支給されます。

また、北海道への従業員旅行を開催し、利益増の配分を行ったことにより経営の見える化が図られました。

時間外労働の削減については、開発部門のマンパワー不足の改善と育成の両輪を改善しなければなりません。



浸透・定着への取組み

島根工場、出雲サテライト、埼玉本社との距離があり、その間でコミュニケーションを図る取組みとして、最近のSNSの流れにのり、社内ブログなどの取組みも考慮しました。

人事評価制度は、すでに優れた制度となっていますが、フィードバックを充実させることで次の目標を明確化し、より良い制度になるようにしました。

新卒者の対応として、エルダー・メンター制度の導入により新入社員のフォローを行いました。

- ①新人事制度の等級に相当するスキルを洗い出して、最低限必要なスキルを決める。

- ②新人のスキル習得・人材育成を計画し、計画的に行う仕組みづくりを行う。
また今後は、定年再雇用者のモチベーション維持も含めた改善が必要となってきます。
- ③再雇用者も新人事考課制度による賞与を査定。
- ④特殊技能保持者の待遇見直し。

取組み効果・社員の变化

出雲市内にサテライトオフィスを置いたことで、出雲地区での雇用に関するイベント等に参加する機会を得ました。また求職者向けのガイドブックにも“出雲オフィス”として掲載できるようになり、商品開発課に限られますが、出雲市出身者が出雲オフィスに異動となり、通勤のロスもなく地元で働けるといふ満足度が上がりました。

これまで仕事から離れた他部署との交流の場は少なく、今回の飲みニケーショングループは他部署の人との組み合わせになるよう工夫したことから、普段話したことの無い人とも交流できるようになり、仕事面でも良好なコミュニケーションが取れるなど良い効果も表れています。

また、人材確保の幅を広げるため、出雲地区に拠点を設けたり、若い社員にはセミナー参加を通して実力アップを進めています。

今後の課題・展望

出雲市内に拠点を置いたことにより、さらなる情報発信等により人材の確保に努め、出雲オフィスの規模拡大を図ると共に、オフィス環境・労働環境などの働きやすい職場環境の構築を目指します。働き方改革を進める一環として、労働生産性向上の推進、また社員一人ひとりの能力・スキルアップの向上および生産ラインの自動化の推進を図り、業務改善や時間外労働の削減を進めていこうと考えています。

さらに労働環境の改善として、テレワークなどの実施が出来る環境整備、有給休暇についても時間単位で取得できるよう社員が働きやすい環境を目指します。

また、お客様視点に立ち、製販一体となって製品の高付加価値化を進め、それによる利益に基づき社員の待遇改善を実現していきたいと思ひます。

社員の声



当社は「おいずも子育て応援事業所」に認定されており、子育てにおいても積極的な支援を戴けます。私は男性ですが、今回周りの協力もあり育児休業を取る予定です。以前より多能工化が推進されており、このような面でも安心して休暇を取ることが出来ます。

品質保証課班長：福本 孝



私は出雲市の出身で、Uターンを考えている時に「出雲オフィス」への勤務が可能であるとの説明を受け、仕事の内容も関心がありましたので、ここで働くことを決めました。自宅から近く通勤も楽です。また少人数なので集中して仕事が出来ると感じています。

商品開発課主任：土江 隆文



自職場では小集団活動として、問題解決に向けた意見交換を行っています。そういう場から職場改善に向けた内容も発信していきたいと思ひます。また飲みニケーションの場では、いろいろなお話を聞くことができ、自分を見つめ直し仕事にも参考になる良い場となっています。

生産課：石原 未央

派遣専門家のコメント

奥出雲の地にあり、若者の流出が顕著な地域で、若者が定着し、いきいきと仕事ができる環境ができるのか不安でしたが、サテライトオフィスの開設とコミュニケーション施策の実施により、地元出身者だけでなく都市部からの就職者があったことは、取組みを継続してこられた結果だと思ひます。

中山間地の企業のお手本となる企業として更なる取組みに期待しています。

特定社会保険労務士 木村 雄治



丸永建設

株式会社

所在地：島根県安来市黒井田町1895-3
代表者：代表取締役 永島 隆哉
創業：1961年2月（昭和36年）
事業内容：総合建設業
従業員数：16名（男性10名、女性6名）
URL：<https://www.marunaga.jp/>



「会社をよくする会」を結成し、 職場環境の改善に取り組む

取組みのきっかけ・背景

建設業という男性中心の職場環境のうえに、取組みを始めたころ従業員14名の内40歳未満は2名しかおらず、従業員の高齢化が進んでいました。

せっかく、若い従業員が入社しても1年以内で退職してしまう状況が続いていたところ、島根県「社員の定着・育成に係る職場改善支援事業」への参加も後押しし、「会社をよくする会」を発足して働きやすい職場環境の改善に取り組むこととなりました。

取組みの内容

社内で各部署より代表者を選出して、「会社をよくする会」を結成。就業規則の見直し、アンケート調査でも意見のあった職場環境の問題提起を検討しました。

《職場環境改善》

- ①事務所勤務社員で、職場清掃ローテーション確定
- ②女子更衣室・休憩室の整備
- ③社内分煙化の徹底



浸透・定着への取組み

事務所を中心に就業している社員（男女・役職者を問わず）で、清掃ローテーションを組みました。そこで、職場清掃ローテーション表を作成し、事務所に掲示して、その日に誰が清掃したのかが一目で分かるようにしました。

清掃は就業時間内に行うこととし、最低限の清掃範囲内容をルール化しました。

そして、毎月一回、職場環境の改善要求がないか「会社をよくする会」で確認しています。

取組み効果・社員の变化

職位に関係なく、会社で決めたルールに従い、職場の清掃が行き届くようになりました。

社内清掃が外に向けられ、現場美化パトロールに発展していき、事務所内勤務の社員が新築工事現場に

出向き、現場の美化パトロールを実施しております。
社内の分煙化を徹底していたことから、令和2年4月1日より全面施工された受動喫煙防止対策にもスムーズに対応することができました。

今後の課題・展望

働き方改革法に基づく就業規則の見直しを行いました。今後は、週休2日制の確立が必要になると考えられます。現在、有給休暇の取得を推進しておりますが、工務部の従業員は現場の状況によりなかなか休みにくいのが現状です。工務部従業員の有給休暇取得はもちろんですが、育児休業・介護休業・長期休暇を取得する従業員が安心して休める仕組みづくりが、これからの課題となります。



担当者の声

丸永建設は、家族を大切に、環境にやさしい家づくりをしております。家と同じくらいの時間を過ごす会社でも、従業員を大切に、働きやすい環境づくりが求められます。小規模な会社ならではの、アットホームな職場づくりを目指し、人事・労務管理において会社と従業員のためのより良い制度に耳を傾けるよう努めています。そして、より良い品質の建築物を、地域の皆様へ提供できるように職場の環境を整えて、従業員の笑顔に努めていきたいと思っております。

総務部 部長 竹谷 由美子



派遣専門家のコメント

丸永建設の名の由来は、先代永島氏の「会社は経営者だけのものではなくみんなのものとの考えから永島建設ではなく、みんなの丸と永島の永で丸永建設」となった。このお話を聞いたときに、「この会社は大丈夫！」と自信をもって職場改善の支援を進めていただくことができました。社員が16名と少ない会社ですが、出来ることを少しずつでも継続したことで成果が出てきたと思います。小規模な企業は、丸永建設の取組みを参考にされると良いと思います。

特定社会保険労務士 木村 雄治

有限会社

エム・コーテック

所在地：島根県松江市玉湯町玉造111-5

代表者：代表取締役 富山 光明

創業：1996年12月（平成8年）

事業内容：塗装工事業

従業員数：17名（男性のみ）

URL：<https://www.kensetumap.com/company/410542/>



新入社員が入るようになるため、社員とその家族の幸せを念頭においた取組みを実施

取組みのきっかけ・背景

多くの仕事量があるものの、新入社員を募集しても一向に応募がなく困っていました。現場では、技術力のいる仕事なので、当時の社員と自分とで何とかしてやるしかないと言いかせられるように仕事に没頭していましたが、今思えば人材不足の悩みを避けていただけかもしれません。ある時、入ってくるかどうか分からない新入社員を当てにするのではなく、在職社員の定着率を上げるため、またその社員の幸せな人生を真剣に考えなければならぬと会社環境の整備に取り組もうと思いました。

取組みの内容

正直、現場一筋でしたので、何をどうしていいのかも分からない状況でした。まずはヒントを得るべきと、各機関の経営セミナーなど受講してアドバイスをいただくところからスタートしました。

- ・経営者協会 社員の定着・育成に係る職場改善支援事業
- ・経済産業省 健康経営セミナー

などに参加し、その中から自社で出来ることは何かと考えていきました。

- ①ヘルスマネジメント認定制度の申請（認定済）
- ②禁煙推進として、社屋・社有車内の禁煙を行い、禁煙者には健康奨励金支給
- ③マイカー通勤者の車両をサポカーに買い替えた時に助成金支給
- ④有給休暇取得の推進
- ⑤育児介護休業規程の整備
- ⑥入社5年目より会社負担による生命保険加入
- ⑦各試験や講習の積極的な受講でスキルアップを図る

浸透・定着への取組み

自分（社長）が、社員やその家族を大切に思う気持ちや日頃の感謝を伝えようと、賞与時に直筆の手紙を渡すことから始めました。

今回のコロナ騒動の件でも、ささやかながらマスクの配布や消毒液などの購入費用に充ててもらったため



の支援金と激励の手紙を全社員に贈りました。感謝されているかは分かりませんが、社員がいるからこそ会社が成り立っていることを私自身常に念頭においておかなければいけないと思っています。健康や安全面、また休暇取得については、日頃から声掛けをしています。

取組み効果・社員の变化

職業柄荒々しさがあるとはいえ、思いやりをもった発言や行動が増えたように思います。目に見える変化はないかもしれませんが、若手社員も入社してきているのは成果の現われかなと感じています。

今後の課題・展望

健康で心身ともに豊かな人生を送るためにも、社員の意見・要望にしっかりと耳を傾けて厳しくとも優しくとも思いやりがある会社風土を作ること。

まずは在職社員が充実したワークライフで若手の憧れの存在になるよう自己研鑽できる環境整備を追求していこうと考えています。



社員の声

今年、体調を崩してしまい入院することになった同時期に、昨年生まれたばかりの子供も体調を崩し、入院してしまいました。

自分のこともままならず、子供の看病など妻には大変な心配と迷惑をかけてしまい途方にくれているところ、会社の仲間がたくさん励ましてくれました。

現場にも迷惑をかけていたにもかかわらず、私の健康と家族を最優先するようにとってくれ、メンタル面でとても救われました。その間、社会保険料の免除や育児手当などもあり、経済的にも補償していただきました。

まだ幼い子がたくさんいるのですが、社長が私たち社員の立場を思いやってくださっているの、安心して働いています。

水野 辰哉 (30歳)



派遣専門家のコメント

人材定着のため、何か会社としてしなければならない、結果が出なければならないと焦りも覗えたことから、少し考え方を考えていただき、会社として出来ることを少しずつでも継続していくこと、従業員の良い反応をすぐに求めずに、着実に実行していくことにしました。

遠方への出張も多く、従業員家族の負担も大きいことから、家族の方へ感謝の手紙を送られたのは派手な取組みではありませんでしたが、取組みの第一歩となりました。そこから様々な取組みを行い今も継続されていることは大変良かったと思っています。これからもさらに働きやすい会社になられると確信しています。

特定社会保険労務士 木村 雄治

カナツ技建工業

株式会社

所在地：島根県松江市春日町636
代表者：代表取締役社長 金津 任紀
創業：1938年6月（昭和13年）
事業内容：総合建設業・総合水処理事業
従業員数：272名（男性247名、女性25名）
URL：<https://www.kanatsu.co.jp/>



女性や若手の意見を積極的に採用し、働き方改革・環境改善を進める

取組みのきっかけ・背景

建設業は3K（キツイ・キタナイ・キケン）のイメージから、人材の定着・確保が年々厳しくなっており、業界全体で新3K（休暇・給料・希望）の達成を目標として様々な取組みを行っています。

当社としても、これから大きく変化する社会情勢に適応した人材の確保・定着に向けて働き方改革・職場改善に取り組むことは最も重要な課題であると位置づけ、経営層や総務部を中心に検討を行ってまいりました。

なかでも、休暇制度及び時短勤務制度については、2018年に女性職員で構成されたチームから利用の実情や今後に備えた制度改正の要望があったため、その内容を反映して規程を改正し、2019年から運用しています。

取組みの内容

- ☆制度
 - ①育児時短勤務 …… 3歳未満から中学校就学未満までに範囲を拡大
 - ②子の看護休暇 …… 中学校就学前まで取得可能とし、1人の場合は年間7日、2人は12日、3人は17日の取得が可能
 - ③介護休暇 …… 最長100日から、最長1年取得可能に拡大
 - ④介護時短勤務 …… 3年間で2回を、事由が消滅するまでに拡大
 - ⑤年休保存休暇 …… 時効消滅した年次有給休暇を保存休暇として蓄積し、条件を満たした場合使用できる制度
蓄積日数は勤続年数により、最大60日



- ☆現場パトロール …… 女性職員（職種問わず）による現場パトロールを定期的を実施
安全衛生面、女性や若手職員が働きやすい現場かどうかなどをチェックし、結果を現場にフィードバック
- ☆親睦会の補助 …… 部門内や部門間の親睦を促進するため、1人当たり年間10,000円の親睦会費を補助
- ☆『あすみ会』発足 …… グループ会社を含めた若手社員の横断的親睦会を設立
部門や会社を越えた若手社員の交流を図るため、毎月1回開催し、親睦会のほか会社行事や勉強会などを実施

浸透・定着への取組み

各種制度などは、入社時や規程改正時に全社に広く発信し、利用を呼び掛けています。

また産休を取る職員には個別に説明を行い、本人の意向に沿った形で休暇取得や時短勤務が行えるように、本人・所属部門・総務部で調整



を行っています。

女性職員によるパトロールは、年1回から2回の頻度で定期的を実施し、参加者の偏りが出ないように心がけています。

親睦会費の補助については、最低年1回は部門間の親睦に使用することを原則としており、定期的に全社へ活用を呼び掛けています。

『あすみ会』については入社時に説明を行い、入会を呼び掛けています。また、1人毎月1,000円の活動補助を行い、会社としても活動がしやすい環境づくりをバックアップしています。

取組み効果・社員の变化

産休及び育休を利用した該当者の復職率は100%を達成。育児時短勤務制度についても活用が進んでいます。年休保存休暇は、社会奉仕活動への使用が増加傾向にあります。

女性職員パトロールは、結果を現場にフィードバックすることで現場の衛生環境が向上、女性や若者が働きやすい現場環境へと確実に進んでいます。また現場で働く職員自身の意識向上にもつながっていると感じます。

親睦に係る支援を行うことで、社内やグループ会社での課題であった部門間・グループ間の交流が促進され、コミュニケーションの向上につながりました。また、『あすみ会』の活動を通じて、若手職員のアイデアや意見を会社行事等に反映する機会ができています。

今後の課題・展望

- ①男性の育児休暇取得率は計画を大幅に下回っており、取得促進のための社内啓発を積極的に行っていく予定です。
- ②現場職員においては現場都合により労働時間が多くなる傾向にあるため、現場業務を見直し、可能な業務については間接部門が担当するなど現場業務のスリム化、平準化を行い、全社的な働き方改革につなげたいと考えています。
- ③現場技術者のうち女性職員が占める割合は1割弱にとどまっていますが、今後女性技術者が増えていくことを想定し、さらに働きやすい環境整備に向けて、様々な取組みを行っていきたいと考えています。



担当者の声

働き方改革関連法の施行により、時短や労働生産性の向上は待ったなしの経営課題であり、人材の確保や定着にも影響するという意味では、企業が継続し、そして成長していくうえで最も根幹にかかわる重要なテーマであるといえます。当社は総合建設業・総合水処理事業という、地域に暮らす皆様を支えるために欠かせない事業を遂行しています。

その責任を自覚し、当社で働く職員一人ひとりが安心して、また生き生きと働けるための環境を整備し、やりがいをもって自身の業務に邁進できるよう、会社として最大限のサポートをしていきたいと考えています。

取締役総務部長 森脇 俊郎



派遣専門家のコメント

建設業は、様々な業種や職種、また元請下請等の数多くの会社が同じ現場で仕事をするのが多く、ひとつの会社だけの取組みの計画・実行は困難であったにもかかわらず、5年間でここまで取組みを計画し実行されたのは大変素晴らしいと思っています。

これからも、建設業界が女性や若手はもちろん、誰もが働きやすい職場となるよう、環境整備の計画実践を継続していただきたいと思います。

特定社会保険労務士 木村 雄治

株式会社 協栄ファスナー工業

所在地：島根県雲南市掛合町掛合2414
代表者：代表取締役社長 松本 悠
創業：1996年8月（平成8年）
事業内容：金属部品製造業
従業員数：33名（男性18名、女性15名）
URL：<http://kyoei-fi.co.jp/>



個人面談やアンケートの意見・提案を取り入れ、 人財育成と社内改善を実現

取組みのきっかけ・背景

他社を経験して弊社に入社したのが2012年。そこから会社の沿革や社員のことを見る中で、もっと良くなる、まだまだ伸びる会社だと感じていました。

2017年8月に社長交代したことがきっかけで「ホースクランプメーカーとして『ものづくり』を通じ人を育み社会に貢献する」という経営理念を掲げ、人財育成に力を入れるようになり、社内改善に取り組み始めました。

ありがたいことに社員から提案を言ってもらえることもあり、現場の社員と話をしながら改善に取り組んでいます。※現場に答えがあることが多いのでありがたいです。

取組みの内容

- ①個人面談開始
- ②休暇制度の改正 … 時間単位での取得可能、慶弔休暇の一部を特別休暇（有給）へ
- ③本社駐車場にライト設置（冬場の駐車場が暗いので）
- ④評価制度策定に向けた取組み開始
- ⑤社員意識調査・社員満足度調査の実施
- ⑥セミナー・講習の受講推奨
- ⑦いずも産業未来博2018、2019に従業員チームで出展
- ⑧作業服の支給を実施（3年に一回） ※普段は半額補助
- ⑨永年勤続表彰者にはリフレッシュ休暇の付与
- ⑩健康事業所宣言～メンタルヘルスクエアを受けやすい会社～
- ⑪コロナウイルスの影響で学校休校の中、会社の食堂を解放し子供連れ出勤を容認
- ⑫ユースエールの認定取得



浸透・定着への取組み

- ・月一回の全体朝礼での発表と説明
- ・マネージャー会議で話をし、その後各マネージャーからメンバーに情報を伝える
- ・メールでリアルタイムに情報発信

取組み効果・社員の变化

- ☆個人面談 ⇒ 社員からの意見を聞くことで、職場環境が少しずつ良くなっていると思います。「言ってもどうせ変わらない」ではなく、皆が改善に対して前向きになりました。
※本社駐車場にライトを設置したのも面談での案件
- ☆休暇取得 ⇒ 時間単位で有給休暇が取れることになり使いやすくなったことから、取得率は80%（前期実績）になりました。また、慶弔休暇の一部を特別休暇（有給）へ変更したところ、社員は有給を使って休まなくてよくなったと喜んでいます。
有給とは別に、永年勤続表彰者に付与されるリフレッシュ休暇も利用率が高いです。
- ☆アンケート調査 ⇒ 毎年同じ内容を行う事で変化が読み取れ、今後の方向性の判断基準となります。
※どこが改善してどこが悪くなったかが分かります
- ☆セミナー・講習の受講推奨 ⇒ 外部で学ぶことの敷居が下がり、自ら受講を志願するようになり、女性初のフォークリフト免許取得も出ました。（現在3名）
- ☆いずも産業未来博出展 ⇒ 2018、2019に社員チームで参加。（ものづくり部門人気投票2位）
企画～会場設置～接客対応まで経験し、楽しみ（苦しみも含め）ながらチーム一丸となってゴールへと向かえる企画でした。
※その中で社員発案の新商品も販売し、一部の商品は完売
- ☆コロナウイルスの影響で学校等が休校となったことから、子供連れ出勤を認め、会社の食堂を解放したところ社員からたくさん感謝の言葉をもらいました。※地元新聞に掲載
- ☆ユースエールの認定取得 ⇒ 雲南市で初、島根県内製造業で初とのこと。提案してくれたのも、取得に動いてくれたのも社員です。社員に感謝です。

今後の課題・展望

- ①『健康事業所宣言 ～メンタルヘルスケアを受けやすい会社に～』
今年大きな内容を実施予定です。
- ②『技術人材の確保 and 教育による社内技術力の向上』
先輩が後輩に伝えるサイクルの形成を目指します。



担当者の声

社長就任直後は経営理念を掲げただけでしたが、少しずつ自らの成長を求め外部研修に参加する方が増えたり、資格を取る方が増えてきました。自らが提案し、会社が承認するという循環でとてもいい方向だと思います。引き続き、現場の声を聴きながら社内の改善を進めていきたいと思えます。また、あわせて日本全国や世界の動向に目を向けながら新しいことに挑戦していきたいと思えます。

代表取締役社長 松本 悠



派遣専門家のコメント

社長交代の直後で、社員の気持ちも心機一転の雰囲気の中、職場改善に取り組むには良いタイミングでした。

技術力はあったので、それを活かしつつより良い職場を作るために、社員の面談を通じて意見を聴くことから始めていただきました。社員約30人の面談には時間がかかりましたが、予想以上に前向きな意見が多く、日頃からみなさんが会社のことを考えておられたことがよくわかりました。これが意見を取り入れ改善していくサイクルの一步目となり、そこから多くの取組みをされ現在に至っています。

これからもこの流れが継続する取組みを実施してほしいと思えます。

特定社会保険労務士 木村 雄治

有限会社

グランドホテル水天閣

所在地：島根県松江市千鳥町39
代表者：代表取締役 大西 孝明
創業：1919年8月（大正8年）
事業内容：旅館業
従業員数：35名（男性18名、女性17名）
URL：<https://www.suitenkaku.co.jp/>



ランチ会・研修旅行で社員同士の意思疎通を良くし、 部署を越えて協力できる体制を構築

取組みのきっかけ・背景

社員が定着しづらい接客業ということもあり、業務時間もバラバラなことから起こる社員同士の軋轢をなくしたかったことが取組みのきっかけです。

そこで、意思疎通ができるきっかけづくりを行い、結果的に定着率アップ、社員同士の部署を越えた協力体制を構築することを目指しました。

取組みの内容

- ①少人数のランチ会および研修旅行
…… 社員間、経営者とのコミュニケーションを図り、またお客様へ観光地のPRを出来ることを目標とする
- ②おもてなし検定の受験（旅行会社主催）
…… スキルアップのため、経営者はもちろん社員も受験し、おもてなしのノウハウを習得する
- ③健康経営 …… 全員が健康診断を受診する
- ④閑散期におけるノー残業月間の設定 …… ワークライフバランスを図る



浸透・定着への取組み

☆年一回の研修旅行・ランチ会を実施

普段、業務に追われ話す機会が少ない社長や女将と交流することで相互理解が深まり、道中では社員同士のコミュニケーションが活発になり、職場での笑顔が増えました。さらに、観光施設を再認識することで、お客様への観光のご案内も出来るようになり「一石二鳥」の効果があったと思います。また「(研修が) 良い経験になった。」という社員の声もあり、楽しい社風づくりに繋がったと思います。

☆おもてなし検定受験

スキルアップができました。また、お客様とのスムーズなコミュニケーション作りが出来るようになり、「お客様への心配りが出来ることで、自分自身が楽しくなった。」という意見も聞かれ、経営者としてとてもうれしく思います。

また、私（若女将）も受験していますので、社員からの質問に対して的確に答えることができ、私自

身の自信にもつながりました。

☆健康経営

健康診断受診などを積極的に行っていただくための声掛け、行けない場合の代替日等もきちんと取ることで、健康診断受診率がアップしました。

☆閑散期（1月・2月）におけるノー残業月間設定

だらだら業務がなくなり、ワークライフバランスが図れるようになってきました。

取組み効果・社員の変化

社員同士の連携、部署外の人との交流が生まれ、普段気付いたことなどをダイレクトに話し合うきっかけが出来ました。

今まで曖昧だった“おもてなし”の意味が明確になり、自信が生まれたように思います。

健康経営に力を注いだことにより、県内旅館業初の

『ヘルスマネジメント認定事業所』に認定され、社員自身も健康に関心を持つようになりました。

ノー残業月間にするにより、時間外労働減少、有給休暇の取得率も向上し、少しずつですがワークライフバランスが図れるようになってきました。



今後の課題・展望

- ① 今後も継続的にもおもてなし検定の勉強会に参加していただき、受験していただこうと考えています。
- ② 健康診断高受診率を保ちながら、更なる健康経営に力を入れます。
- ③ 閑散期にノー残業月間を設けてワークライフバランスが図れるようにしていきたいと思っています。
- ④ 新入社員については、ブラザーシスター制度を使い細やかな指導環境を作っていきたいと思っています。



担当者の声

島根県内の地域活性化、社員のモチベーションアップのための労働環境（館内のリノベーション工事など）を整え、今まで以上に企業価値を高めていきたいです。

若女将 大西 育恵



派遣専門家のコメント

取組みに着手された時期は、まだ「働き方改革」という言葉が世に広まる以前でしたが、社員にとって働きやすい職場環境の整備を、企業が優先的に取り組むべき課題として捉え、その解決のため経営者様が率先して様々な取組みを実行した結果、労使関係が改善し、社員が成長することで会社も成長するという好循環を生み出すことができました。今後も取組みを継続し、社員の育成と企業の更なる発展を目指していただきたいと思います。 特定社会保険労務士 内部 晋介



**島根県 商工労働部
雇用政策課 多様な就業推進室**

〒690-8502 島根県松江市殿町 1 番地
TEL:(0852) 22-5305 FAX:(0852) 22-6150
<https://www.pref.shimane.lg.jp/rodoseisaku/>

一般社団法人 島根県経営者協会

〒690-0886 島根県松江市母衣町 55 番地 4
TEL:(0852) 21-4925 FAX:(0852) 26-7651
<https://shimanekeikyo.com>

