

# 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク

・**その他** (経営理念の共有と実践))

企業名	伊那食品工業株式会社
所在地	伊那市西春近 5074
業種	食品製造業
社員数	458名 (男性 237名、女性 221名)



訪問日	平成30年6月8日 (金)
面談者	取締役 管理本部長兼総務人事部長 小口 知彦様 総務人事部 課長補佐 井東 広美様
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室長 荒井 直子、雇用環境改善・均等推進監理官 池上 仁ほか

(会談の様子)



(右側・奥から) 小口本部長、井東課長補佐

(左側・奥から) 荒井室長、池上監理官、柳澤指導官

## 取組の目的

- 社は「いい会社をつくりましょう ～たくましく そして やさしく～」  
「いい会社」はすべての人をハッピーにする。単に経営上の数字が良いというわけではなく、会社を取り巻く総ての人々が「いい会社だね」と言ってくださるような会社を目指している。
- 企業は本来、会社を構成する人々すべての人の幸せの増大にあるべきである。社員が精神的にも物質的にも一層の幸せを感じるような会社をつくと同時に、永続することにより環境整備・雇用・納税・メセナなど、様々な分野で社会貢献したいと考えて確実に実行してきている。

## 取組の内容

### (1) 経営トップのメッセージ発信と、込められた思い・意味の共有

#### ○ 経営に対する考え方・目的

##### ① 社是「いい会社をつくりましょう ～たくましく そして やさしく～」

「いい会社」とは単に経営上の数字が良いというだけでなく、会社を取り巻く総ての人々が、日常会話の中で「いい会社だね」と言ってくれるような会社のことです。

「いい会社」は自分たちを含め、地域社会の人々をハッピーにします。ハピネスこそ人間社会すべての究極の目的だと思います。（伊那食品工業㈱ホームページ「経営理念」より）

##### ② 「年輪経営」による、ゆるやかな末広りの成長と永続

- ・遠きをはかる : 10年、20年先を見据えて種まき。社員の1割以上が研究開発部門に従事。
- ・ファンづくり : お客様、仕入先・得意先、地域の人々及び社員を大切に、心から会社・製品を支持してくれる方々をつくる。
- ・会社のイメージを上げる: 無理な成長をしない。時間をかけて、社会や社員に貢献する。
- ・社員のモチベーションを上げる: 最高の生産性は社員のモチベーションアップから始まる。

#### ○ メッセージに込められた思い・意味を理解して共有することで目指す方向性を共有

- ・「社是」や「社是を実現するための心掛け」などをまとめた「社是カード」を全社員が携帯。
- ・ホームページや書籍、新規学卒採用の会社説明会など社内外にも積極的に発信。
- ・社是が「いい会社」をみんなで作るための会社と社員の行動指針。
- ・社是や年輪経営に込められた思い・意味を理解し共有することで、「人のために」なることを自発的に恥ずかしがらずに実行できる会社風土が根付いている。
- ・経営者の会社という意識ではなく、「みんなの会社」「伊那食ファミリー」の意識を共有しているので、困った人がいたらお互いに助け合う、徹底的に面倒を見る風土が根付いている。

#### ○ 社員が幸せになる会社づくり

- ・人件費はコストではなく、多くの人を幸せにするという会社経営の目的そのもの。

(基本給+賞与は毎年昇給)

- ・年功序列型の給与体系により「和」を保つ。

年功序列制を採用する理由 : 成果主義では自分中心になり「和」を保つことができない。

知識+経験は勤続年数に比例して高くなる。

子育てにお金がかかる年代でも安心して働くことができる環境も大切。

- ・ノルマや予算、売上目標などはない(全員が一生懸命やるのが成果や利益となり、いい会社に結びつく)。
- ・性善説に基づくマネジメントの実施(一人ひとりの社員の自主性を信頼しており、規則で縛らない)。
- ・改善活動は快適な職場づくりのため(それが生産性向上や社員のモチベーション向上につながる)。
- ・人事異動は本人希望を重視。
- ・悩んでいる社員が相談しやすい環境を整備し、話をじっくり聴いてその中から本人が解決を見いだせるように支援。

## (2) 社内のコミュニケーション活性化

- 本社・工場を同地域に設置。 ⇒ 「みんなが会える距離」を大切にしているため。
- 社員旅行（海外旅行）の実施や懇親会の開催など、社員が楽しめることを積極的に行っている。  
⇒ 社員のモチベーションが向上し、「みんなで一生懸命頑張る」ことができる。  
なお、社員旅行は班別に1週間実施。多能工化が進んでいるため、まとまった社員が不在でも業務をカバーし合うことができる。
- お互いを知ることで、情報共有や生産性向上、助け合い文化の醸成につながっている。

## (3) 環境に配慮した企業経営（働きやすい労働環境の整備）

- かんてんばばガーデン：森と共生しているスウェーデンの街づくりを参考に整備。  
お客様、地域の人々、社員のすべての人が心地よく感じる空間を提供。  
会社の敷地内は、休日夜間も含め一般に開放。
- かんてんばばガーデンの清掃活動だけでなく地域の清掃活動にも取り組み、社員が率先して環境整備意識をもっている。

## (4) その他（育児との両立など）

- 出産・育児との両立については、個々の人生を尊重しているため個々の選択に任せている。育児休業を取得して働き続ける社員も増えているが、出産・育児等で退職した場合であっても復職が可能（復職者17名のうち、正社員6名）。

## 今後の課題・取組予定

- 社員数が1,000人を超えるような規模になった場合に、今までの同じやり方でいいのか、やり方を変える必要があるのか。もし、やり方を変えたとしても、風土や意識として根付いて大切にしている企業理念をどう残し、伝えていくかが今後の課題と考えている。

## 現状とこれまでの取組の効果

- 今年度の新卒採用数：30人（高卒：上伊那地域中心に10人、大卒・院卒：全国から20人）
- 年次有給休暇取得率：50%程度

## 長野労働局からの働きかけの内容

- 「いい会社をつくる」という明確な意思の発信・共有、及び性善説に基いた行動を前提として働きやすい環境づくりに取り組まれています。さらに一歩進んで「年次有給休暇の積極的取得」や「男性の育児休暇取得」への意識づけに向けた取組、及び「くるみん」認定をはじめとする表彰制度や認定制度などの活用をご検討いただくよう働きかけました。

## 訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

○ 経営理念や風土を皆で大事にしつつ、社員や周りの方に幸せを感じていただけるような会社づくりを、社員全員で続けていきたいと思えます。

(H30.6.8)