

## 【取組事例④】 有限会社 浅海技術

### 「自由打刻勤務制 = 柔軟な出勤体系」と「車両規定」の整備でリスクを未然に防ぐ！

～従業員の不安を解消し、少人数組織ならではの機動力と安心感を両立～

#### 企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市首里末吉町4丁目5-20 浅海ビル101  
 【業種】：測量全般・磁気探査・レーダー探査・土質調査・不動産  
 売買管理・古美術・中古車販売  
 【従業員数】：8名  
 【インタビュー回答者】 営業部長 木下 桜 様

#### 相談のきっかけ・課題

弊社では今年度、労務管理面で未整備だった箇所の改善を積極的に進めています。まずは勤怠管理に着手しました。これまでは出勤はエクセルで管理していましたが、2023年11月から勤怠管理アプリを導入したことで、一人ひとりの稼働状況を正確に管理・把握できる体制を構築しました。

一方で、就業規則や明確な諸規定がまだ整っていない点は、行き当たりばったりの対応になってしまうのが大きな懸念材料でした。特に現場仕事の要となる「直行直帰」については、従業員との面談などの際、ガソリン代の扱いなどについて意見が挙がっていました。このままでは従業員の不安を放置することになり、会社側の大きな経営リスクにもなりかねないと考え、労務環境をよりクリアにするために専門家への相談を決めました。

#### 取組内容

専門家のコンサルティングを受けながら、既に運用を開始していた「柔軟な出勤体系」の整理と、2月からの運用を目指す「車両使用規定」の策定という二本柱で改革を進めました。

##### 実態に合わせた「柔軟な出勤体系」の改善：

渋滞を避け効率的に業務を開始できるよう、当初は「朝7時から10時の間」で出勤時間を選択できる制度を試験導入しました。しかし運用した結果、全従業員が8時30分までには自発的に出勤していることが分かったため、実態に合わせ選択幅を「朝7時から8時30分まで」へ変更しました。この見直しは、従業員のリズムに合わせるだけでなく、早朝から長時間オフィスを稼働させる

ことによる光熱費の無駄を省き、コスト削減を図るといふ経営判断も含まれています。

##### 「車両使用規定」の策定と負担を最小化した車両管理：

現場への直行直帰や車両利用をルール化するため、新たに規定を作成しました。事業者として法的義務の対象外であることを踏まえ、従業員の負担最小化を最優先に、運行記録を「日付・時間」「運転者」「出発時オドメーター」「アルコール判定結果」の最低限の必須項目に絞り込みました。これらを「1枚の様式」に統合し、出発前に一括記載する運用に統一します。

##### 通勤手当の自動算定構想：

勤怠管理アプリの機能を活用し、超過距離を5km刻みで勤怠データに紐づけられるようにしました。距離に応じて交通手当を追加支給できる仕組みです（例：10km = 150円）。この操作は従業員自身でも管理側でも行える運用とし、現場・管理双方の負担が少ない導入を目指します。

#### 取組の効果

規定をわかりやすく整理し、専門家（コンサルタント）の「お墨付き」を得たことで、経営者自身の迷いが解消されただけでなく、従業員との信頼関係にも大きな変化が生まれました。

##### 従業員の安心感とコスト意識：

出勤時間の選択幅を最適化したことで、「渋滞を避けて早く出社し、その分早く帰れる」というメリットを維持しながら、組織としての規律も保たれています。従業員からも「どうせ早く起きていたので、早く帰れるのはありがたい」という好意的な声が多く、会社としてもオフィス稼働時間を適正化することで光熱費の削減に繋がると

いう、双方にとって良い結果が得られました。

##### マネジメントの進化：

コンサルティングの中で「悩みや困りごとは、社員にも相談してみよう」と助言を受け、実際に社内で相談してみました。

その中で、かつて大規模組織で約100名規模のチームを率いていた社内メンバーの言葉をきっかけに、管理者が現場へ足を運ぶ重要性を改めて認識しました。これまでなかなか現場に行くことができませんでしたが、社内のメンバーから「管理者として進捗を確認する機会として現場を訪れ、その際に日頃の労をねぎらってみては？」とアドバイスをいただき、早速実践したところ、現場スタッフとの心の距離がぐっと縮まったように感じております。

##### 透明性の向上：

従業員から上がった疑問に対し、「今、ルールを整備しているから待っていてね」と具体的に進捗を伝えられるようになり、組織全体の風通しが改善されました。

#### 今後の展望

新規定リリースとアルコールチェックの導入に向け、最終調整を行っていきます。今後は夏季のエアコン代など季節ごとの光熱費変動も注視しつつ、出勤時間の調整幅を精査するなど、経営の健全化と働きやすさを両立させた運用ルールを確立していく予定です。

また、今回お世話になった平田先生からの知見を引き続き取り入れ、少人数だからこそできる「社員一人ひとりのキャリアと生活を守るマネジメント」を継続します。規模が拡大し「10人の壁」に達した際にも、全員が「この会社で働き続けたい」と確信できるような、自動成長していく組織づくりを目指します。

今後も他制度の導入を進め、職員の成長を後押しし、その成果を適切に還元できる仕組みを整えていきたいと考えています。今回のコンサルティングを通じて、自社としての羅針盤がより明確になりました。これからも試行錯誤を重ねながら、人材の成長と社員の幸福を両立できる企業を目指していきます。

#### ～講師からの一言～

おもしろ社会保険労務士事務所  
代表 平田 勇次氏



浅海技術様は、就業規則の作成義務（従業員10名以上）が生じる前の段階から、自発的に「働く環境を整える」という高い意識を持って取り組まれました。特に車両規定については、多くの企業が曖昧にしがちな、自家用車

の業務利用や直行直帰に伴う事故責任・保険のリスクに対し、真正面から向き合い「車両使用規定」として明確にルール化されました。単にルールを増やすだけでなく、ITツールの機能を賢く使いこなし、運用側の事務負担を最小限に抑えながら従業員の心理的安全性を高めたこの手法は、人手不足に悩む小規模事業所にとって極めて再現性の高い好事例です。

また、那覇特有の交通渋滞という地域課題を「柔軟な出勤体系」で解決しようとする試みや、管理者自らが現場へ足を運び、汗を流す従業員を直接「ねぎらう」という双方向のコミュニケーションの変革も、組織全体の信頼関係を深める大きな原動力となっています。

経営者の「課題を素直に学び、躊躇なく実行に移す圧倒的なフットワークの軽さ」が、将来の組織拡大を見据えた強固な土台（DNA）を着実に作り上げていることを確信しています。



コンサルティングの様子



社員の皆様



勤怠管理アプリ画面

## 光電気工事株式会社

所在地：那覇市宇大道 78 番地の 7(本社)  
業種：電気工事業/土木工事業  
従業員数：74 名

インタビュー回答者：金城 秀幸さん

『キャリアパス制度』の導入で社員のキャリアの道筋を示し、モチベーションとパフォーマンスの向上を目指していく。

### 相談のきっかけや課題

人事制度を改定していくなかで過去、社員より「将来の給与や業務内容・役職が明確でないと感じる部分があり、生涯設計が描きづらい」という意見から、キャリアパスのような将来のキャリアを明文化したものが必要ではないかと以前から思っていたことがきっかけの1つです。

また、数年前から人事制度の見直しに着手し、評価制度・賃金テーブル・職能要件等の再整備を行っていましたが、各制度・基準に整合性・連動性があるのか疑問に思っていたところで、本事業のセミナーを受講し、キャリアパスの制度導入を考えたいと思い、コンサルティングご支援をお願いしました。

### 取組について

まずは現状把握の為、評価制度・賃金テーブル・職能要件・研修制度の棚卸をしました。近年、各項目をブラッシュアップ・再整備をそれぞれ行っていた為、改めて各項目の整合性が取れているのかを再確認ができた機会ともなりました。

そこで大きな整合性の違いや課題が上がることはなかったですが、副産物として評価制度へ会社の理念や行動指針を盛り込むことでより理念浸透に繋がっていくといった事や、階層ごとの研修カリキュラムの策定など今後人事制度のブラッシュアップとなり得るポイントを見つけ出すこともできました。

棚卸後は、講師と共にキャリアパス導入の目的を再度明確化し、社員教育並びに社員のキャリア

の道筋を示しモチベーションを向上させることや、採用ツール（新規採用時に入社後のイメージをもってもらう）として使用することとし、職能要件や等級定義からキャリアパスへ盛り込む内容を一つずつ整理し、フォーマット作成を進めました。

最終的にキャリアパスは、新入社員から部長職までを 6 段階のステップに分け、それぞれの求められる役割、スキルや資格、目安となる賃金や勤続年数を示した一覧表にまとめました。最終的に掲示物としてビジュアルを整え、社内や採用時の資料として使用できる制作物としてキャリアパスの整備ができました。

今後は各部門や職種ごとなど、より詳細なキャリアパスの作成もしていけたらと思っています。

### 取組の効果

まずはキャリアパス制度の構築作業にあたり、現状の人事制度の整合性・連動性を再確認できた良いきっかけとなりました。その上で今後の人事制度のブラッシュアップとなり得るポイントを見つけ出すこともでき、今後もより良い職場環境をつくっていくためのステップが見えた気がします。社内への展開については次年度をスタートとしている為、実際の効果はまだでておりませんが、社員個々が次に身につけるべきスキル・経験を社員から見て分かりやすくすることで、自らの未来を描き、未来に向けた見通しを持って、パフォーマンスやモチベーション向上に繋がることを期待しています。

今後は、このキャリアパスを人事考課時の面談などでも提示して活用していきたいと思っています。

また、新規採用時の説明会や面接などでも活用して、入社後の中長期のビジョンを描いてもらい、ミスマッチの解消や採用強化のツールとしても活用していきたいと考えております。

### 今後の取組について

今後は更なる人事制度のブラッシュアップを進めたいと思っています。

各階層ごとの研修カリキュラムの策定や、理念浸透の仕組み作りなども行っていきたいと考えております。会社の理念と評価制度や等級制度などの各項目が連動した良循環を整備し、社員と共に成長する会社によりなっていくようにこれからも各取り組みを進めていきたいと思えます。

### ～ 講師からの一言 ～



太田 守尚氏  
株式会社 Edift 代表取締役

この度はお手伝いをさせて頂きありがとうございました。第 1 回目の打合せ時に、これまで光電気工事さんで行われた人事評価のブラッシュアップ、その後職能要件や等級定義などの改定の経緯をお聞きし、会社としての本気度を非常に感じる事ができたことが印象的です。具体的な手法がみつからず、課題は感じつつも行動に中々移せない事業所さんは珍しくありません。今回担当者様の業務的負担もあったかと思いますが、キャリアパス制度の導入成果物がいったん完成できたことは私も大変うれしく思います。キャリアパス制度の構築が目的ではなく、これらのツールを活用し社員と共に成長する会社により近づけていくことが本来の目的だと思いますので、これからも御社の成長を楽しみにしております。この度は担当させて頂き、ありがとうございました。



光電気工事外観



光電気工事人事担当者の皆様



コンサル風景

# 第3章 定着に向けた取組事例



## 有限会社大宮工機

### Data

- 所在地 八重瀬町外間 99-1
- 業種 建設機械・器具のレンタル、修理および販売、付随する業務  
濁水処理装置のレンタル  
およびそれに付随する業務
- 従業員 23名

週休二日制と勉強会の仕組み作りで、従業員のプライベート充実と能力向上を同時に行い、生産性とモチベーションの向上を目指す！



### 1. 相談のきっかけや課題

一昨年、昨年と退職者が続き、いろいろな対策を検討しているなかで、どのような環境であれば社員の定着と育成が実現できるかを模索していました。

そんななかで本事業を知り、セミナーへの参加と専門家講師の派遣に興味を持ち、ご支援をお願いしました。

### 2. 取組について

初回のご支援では、社員の定着について現状取組んでいることや、今後やりたいこと等の打合せからスタートしました。

ご支援の過程で、いろいろと自身の頭の中で考えていたことが整理されていき、それだけでも非常に助かりました。

現状は昨年度(R3年度)より従来の休日日数を増やしたことで、その分だけ勉強会を実施し、生産性

の向上を目指していることをお伝えしました。

しかし、まだまだ一般的なレベルからすると休日日数が少ないこと、また部署間で休日日数が異なることについて、統計資料や従業員満足度調査等の資料を元にご指摘を受けました。

そのため、段階的にはありませんが、全部署(事業部)の休日を従来の「日祝+第2、第4土曜日」から「週休二日制(土日)」に変更し、その代わりに第4土曜のみ勉

強会を実施する方向で進めています。(現行年間休日 105 日→年間休日 110 日)

またランチ会や食事会等がコロナ禍で減ってしまった分のコミュニケーション機会の充実についても、アドバイスをいただいたので、1on1 ミーティングの実施も検討しています。



### 3. 取組の効果

まずは、週休二日制および勉強会の導入周知によるものかどうかまではありませんが、採用面では効果が顕著に現れており、リファラル採用や新卒採用もとんとん拍子に進んでいます。

昨年 12 月に中途社員がリファラル採用で 2 名、新卒で 4 名の計 6 名の採用ができました。

また、勉強会では従来よりも明らかに積極的な発言や行動が現れ、社員間のコミュニケーションが活発になりました。

これらの制度を検討していく上で生産性が極端に落ちることが懸念材料ではありました。

しかし、今回導入を決めた制度を上手く運用できれば、インプットとアウトプットの機会が増えていくこと、さらにはこれらの制度

を走らせながら社員一人ひとりとの 1on1 ミーティングも同時に行い、さまざまな意見を取り入れて改善を重ねていければ、必ず生産性向上につながるものと確信しています。

### 4. 今後の取組について

今後は、従来のように平日の休みに利便性を感じていた社員もいるので、社員の多様性を考慮できるような休日制度も検討していきたいと考えています。

勉強会では、単調な内容にならないように、動画等も含めたコンテンツの充実や、社員一人ひとりのレベル感も考慮しながら実施できるようにしていきたいと考えています。

また、社員の仕事満足度のさらなる向上を図りながら、少子高齢

化社会の採用難に向けて、これまで以上にリファラル採用が活性化する仕組み作りも検討しております。

### 講師の印象・その他

講師の渡久地先生は、とても気さくで世間話なども織り交ぜてご支援してくださったので、とても話がしやすい方でした。

支援内容は仕組み作りの事例等を織り交ぜて、多岐に渡ってご支援をいただきました。

また、雇用市場等の統計資料もご提案と一緒に示していただき、勉強させていただいたことも多くありました。

これからの少子高齢化社会、労働人口の減少に向けて取組むべきことは何なのかも、改めて実感できました。大変ありがとうございました。

次回も機会がありましたら、どうぞよろしくお願いいたします。



# 第3章 定着に向けた取組事例



## 平宮産業株式会社

### Data

- 所在地 うるま市与那城桃原 560
- 業種 建設工事/  
施設管理、ICT 事業
- 従業員 58 名

メンター制度導入と人事評価制度改善で若年層の定着率を高め、働きやすさとモチベーション向上で地域産業の発展とロールモデルを目指す!



### 1. 相談のきっかけや課題

会社として次世代のリーダー層や、その育成を考え始めたこともあり、新規の人材採用に向けて採用コンサルティングも利用しながら取組を進めていました。

しかし、入社後すぐに離職者が出てしまい、早々に会社全体で新人社員のフォローに注力したものの、受入部署や受入担当ごとに、そのフォローの度合いや意識の違いも見られました。

そこで、今後は属人化しない会社としての仕組み作りを取組みたいと考えているなかで、本事業を知り、ご支援をお願いしました。

### 2. 取組について

初回のご支援では、従業員の離職理由やその原因についてもいろいろとお話をさせていただきました。

しかしながら、その原因は人それぞれの働き方や考え方に多様性

があるためであり、追及しても会社としてできることは限られております。

そのため、講師の先生とも協議していくなかで、これからをどうしていくのかが大切だと考え、採用後のフォローや関わり方が大切と感じました。

1on1 ミーティング制度や適性検査の導入、新人研修制度等、いろいろある制度の中でも、比較的導入がしやすく時間と労力の負担の少ないメンター制度の導入を決

めました。

部署が複数あり、いろいろな世代の従業員がいる当社にはぴったりだと感じたからです。

しかしながら、従業員数 50 名を超える社内で、一気に走り出す労力や時間をかけられないこと、さらにはメンター制度自体が何か分からない社員もまだ多くいるので、まずは段階的に実施する方向で IT 部門と造園部門での実施を決めました。

また、メンター制度と同時並行で効果が見込まれる、人事評価制度も導入の予定です。

### 3. 取組の効果

実施自体は、これからになります。メンター制度を一部導入すると周知した部門の従業員一人ひとりが、若手の社員に対して意識が向き始めていることを実感しています。

また、これらの制度を検討していく過程で、アウトプットする力も養われていくのではないかと期待しています。

これまでがトップダウン方式でしたが、この制度を上手く運用できれば、インプットとアウトプットの機会が増えることもメリット



と感じています。

将来的にはコミュニケーションの活発化とモチベーションの向上から、会社に対する愛着や、社会に対する参加意識や貢献度の高まりも得られるのではないかと期待しています。

### 4. 今後の取組について

今回は一部の部門だけで先行して導入を進めていますが、他部門から、導入している部門の取組や雰囲気うらやましがられるように思われ、他の部門にも自ずと広がっていくような仕掛けを作っていければと考えています。

また今回の制度導入をきっかけに、社内コミュニケーションの活発化や、フォロー体制の強化を目指していますが、このような制度

が会社全体で定着し、当たり前のように社員同士がフォローしあえる関わり方が、社風として定着することを目指してまいります。

### 講師の印象・その他

講師の渡久地先生は、とても気さくで相談しやすい印象の方でした。会社の中では、私自身がアウトプットの役割をしていたこともありますが、渡久地先生からいろいろなご提案をもらえる側になれたことも、新鮮でうれしく思えました。

決して押し付けがましいこともなく、熱心に事例のご説明や公的な補助金制度等のご提案もいただき、勉強させていただいたことも多くありました。

これからの取組も楽しみになりました。大変ありがとうございました。

次回も機会がありましたら、どうぞよろしくお願いいたします。

