

働き方改革事例集とくしま (令和5年度版)

徳島の企業による人材確保の取組



はじめに

この事例集は、徳島県内の企業の人事労務担当者にお話を伺い、取りまとめたものです。働き方改革の取組はとても幅広いのですが、今回は「徳島の中小企業の人材確保対策」に焦点を当て、「人材の活用」、「人材の育成」、「人材の定着と活躍」の3つに分けて、うまくいっていることだけでなく、ご苦労されていることも含め、様々な取組について貴重なお話を聞かせていただきましたので、ぜひともご一読ください。

事例ごとに、見開き2ページのレイアウトとし、見開き左のページで各企業の状況や取組が一目でわかる構成としています。各事例の末尾には人事労務担当者からのコメントも掲載しております。

なお、事例掲載企業の皆様には、ご多忙のところ貴重なお時間をいただき、丁寧にご対応いただきましたこと、心より感謝申し上げます。

目次（五十音順）

株式会社大竹組	1
株式会社花雲	3
株式会社亀井組	5
喜多機械産業株式会社	7
有限会社コスモス	9
斎徳株式会社	11
株式会社さくら印刷	13
三協商事株式会社	15
三和プラントエンジニアリング株式会社	17
株式会社シケン	19
東邦機械工業株式会社	21
徳島ヴォルティス株式会社	23
トンボソーリング株式会社	25
株式会社ネオビエント	27
株式会社はなおか	29
株式会社フジタ建設コンサルタント	31
株式会社ホンダ北徳島	33
株式会社マルハ物産	35
株式会社レクザム電子四国　吉野川事業所	37

※この事例集には、各企業における働き方改革の取組、効果、強み、課題を掲載しています。

発刊によせて

「働き方改革」は、働く皆さんのが、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにするための改革です。

我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く皆さんのニーズの多様化」等は、徳島においても同様であり、この課題に対応するためには、生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる職場環境を整備していくことが必要です。

「働き方改革関連法」は2019年4月に、まず「大企業への時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の5日間の取得義務化」がスタートし、その後順次施行されてきましたが、いよいよ2024年4月に、適用猶予となっていた医師、自動車運転者、建設業等に時間外労働の上限規制が適用となるところです。

徳島労働局におきましては、これまで各法律や制度に対応した広報資料を活用し、働き方改革への取組を促してきたところですが、事業主の皆さまからは「『働き方改革』で求められることが多く大変」といったご意見もいただいたところです。

そこで、身近な、徳島の企業の「働き方改革」に関する好事例を集めて、「事例集」を作成しました。この事例集の中には「働き方改革関連法」の枠を超えた「社員のリフレッシュのための取組」、「コミュニケーションのための声かけ、社内レクリエーション」、「従業員の健康保持の取組」、「年次有給休暇をもっと取得してもらう工夫」等、他の企業の皆さまが参考にしていただけることと思います。

「この取組も働き方改革？」と思われるものもあるかもしれません、さまざまな個別の事情を抱えた労働者が、働き続けやすい取組はまさに「働き方改革」といえます。

「これなら我が社も始められる」「この会社のこの取組を我が社風にアレンジしてみよう」等とお考えいただくことは「働き方改革」の第一歩です。

人手不足の解消に、そして今いる人材の定着、活躍促進にお役立ていただけるものと考えています。

徳島労働局は、これからも「より良い徳島」に向けて労働面から取り組んでまいります。

令和6年1月

徳島労働局長 竹中 郁子

株式会社大竹組

Company Data

- 事業内容／土木建設業
- 創立／大正10（1921）年
- 本社所在地／海部郡牟岐町
- 従業員数／37名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
出前授業の定期的実施と新技術の紹介により新卒者にアピール
- 中途採用
新卒にこだわらず、年齢で門前払いしない中途採用を実施

人材の育成

- 社員の資格取得を積極的に勧奨し、高度知識化を図る

人材の定着と活躍

- 元請け工事率が高く、工期設定等の柔軟な対応で、働きやすく休みやすい職場に
- 週休2日制を業界でいち早く導入
- 社員の有する技術・技能を最大限生かした効率的な働き方を実現
- 最新の機材を導入して社員がストレスなく働ける環境に
- 災害時等の通信を確保して安全に働くためにアマチュア無線を活用
- 会社の経営状況を隠すことなく全社員に公表
- 単純な実力主義ではない人事評価制度

全ての社有車にアマチュア無線機を装備して災害時等に活用。



資格試験テキストは会社で購入し、受験者に貸し出し。

人材の採用

<新卒採用>

- 県内の土木系学科を有する高校へ定期的に出前授業を実施し、最新の技術動向を紹介するなど新卒者にアピール。また教諭を対象とした技術の紹介も活発に行い、教諭の来社も度々ある。
- 出前授業などの効果もあって、教諭からは当社を就職先として生徒・保護者に推薦してくれることがあり、毎年とはいかないものの、県内の高校から新卒者を採用することができている。

<中途採用>

- 新卒採用にこだわらず、中途採用にも門戸を開いており、50歳近いUターン人材の採用実績あり。

人材の育成

<社員の資格取得を積極的に勧奨し、高度知識化を図る>

- 将来は何があるかわからず、たとえ会社がなくなつたとしても、社員が先行きに困らないようにしたいと考えたことから、社員には資格取得を勧奨している。
- 資格取得促進のため、社内スクールを運営し、参考書等は会社で購入して貸与しているほか、時には自主学習のための課題を提供するなどして試験勉強を強力に支援しており、また、移動式クレーンの受験のために会社の敷地内に練習スペースを設けたりしている。
- 資格取得に要する費用については、旅費、受験料を含む受験費用の全額を会社が負担しており、社員の資格取得を会社を挙げて支援している。
- 土木施工管理の最上位資格である1級土木施工管理技士は全社員の半数近くが取得しており、監督職だけでなく作業職でも取得者がいるなど社員の高度知識化が進んでおり、これが施工品質の向上と工事日数削減等に貢献しているほか、労働時間の削減にもつながっている。
- 技術者数や工事品質などが評価され、令和5年度の県内建設業者格付一覧表において、6位にランクされている。

人材の定着と活躍

<元請け工事率が高く、工期設定等の柔軟な対応で、働きやすく休みやすい職場に>

- 現在の経営陣が若年の頃の会社は労働時間が長く、また離職が多かったことから、このような状況では社員が続かないで改善していきたいと考えた。
- 事業領域を土木工事に絞り、評価の高さもあって99%以上が元請け工事であるため、工期設定等を柔軟にすることで、休みの取りやすさにも配慮することができる。
- 現場間での競争ではなく、現場間でのコミュニケーションは活発に行われており、話し合って難工事の現場に応援の社員を回すようなことを当たり前に行っており、会社全体の労働時間の減少にも貢献している。
- ほとんどの社員が複数の資格を保有しており、誰かが休んでも誰かが穴埋めできるので、気を遣わずに休むことができており、残業はほとんどなく、有給休暇の取得率は80%を超えると思われる。

<週休2日制を業界でいち早く導入>

- 国の施策に対応し、週休2日制をいち早く導入し、令和5年度からは祝日も会社の休日としている。また災害復旧などでも休日のローテーションを行って週休2日を確保するようにし、社員がしっかり休めるようにしている。
- 有給休暇は全日、半日のほか、時間単位でも取得でき、作業職を含む全社員が取得できる。

<社員の有する技術・技能を生かした働き方を自然に実施して効率的に働く>

- i-c o n s t 建機はI T機器の取り扱いに習熟した若手社員が主として担当し、経験がモノをいう品質管理等はベテラン社員が担当するなど、社員の能力や特性に応じた作業分担が自発的に行われ、現場での測量データを即時に送付して事務所で測量図面を作成するなど、効率的に働く取組も行っている。

<最新の機材を導入して社員がストレスなく働ける環境に>

- 最新の3D-CADを導入しているほか、マシンパワーの必要な3D-CADをストレスなく稼働できる高性能なPCを導入し、社員がストレスなく作業できるようにしている。

<災害時等の通信を確保して安全に働くためにアマチュア無線を活用>

- 災害時は携帯電話が使えないことが多いため、全社員にアマチュア無線資格を取得してもらい、社用車に無線機材を搭載して災害現場でも連絡が取れるようにしてあり、危険な現場でもより安全に働くことができるようになった。また僻遠地で携帯電話が使えないときでもアマチュア無線により連絡が取れる場合があり、生産性向上に寄与している。

<会社の経営状況を隠すことなく全社員に公表>

- 会社の経営状況は毎年の会社の納会で全社員に公表している。今年の設計労務単価の引上げ分を還元する形で給与引上げを実施し、賞与を年3回支給するなど、収益の還元を図るとともに、社員の努力の成果が目に見えるようにしている。

<単純な実力主義ではない人事評価制度>

- 社員の給与は勤続年数と実績、業務遂行能力を考慮して決定しており、例えば施工の難しい現場で損失を最小限に抑える社員が高く評価され、給与に反映されるようになっている。

事業所人事担当者からのコメント

- 大竹組は、普段は真剣に仕事に取組み、BBQや慰安旅行などのイベントの時は思いっきり楽しむ、メリハリのある会社です。また完全週休2日制を導入しており、家庭と仕事の両立や、プライベートの時間の充実も実現できています。

株式会社花雲（かうん）

Company Data

- 事業内容／介護事業（サービス付き高齢者向け住宅、デイサービスセンター、ヘルパーステーション）
- 創立／平成27（2015）年
- 本社所在地／鳴門市
- 従業員数／43名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
現在まで新卒求人募集はしていない
- 中途採用
転職組だからわかる働きやすさ
ハローワークの紹介で多様な人材を採用

人材の育成

- OJT100%で経験者を育成
- 介護未経験者の育成例
- 介護士は専門職

人材の定着と活躍

- 年次有給休暇取得率100%
- 20代が定時退社できる働き方
- 30代が希望する短時間勤務の働き方
- シニア人材の活躍
- 今いる人の雇用を守る
- ダブルワークをする社員のシフト管理
- 今後に向けて



人材の採用

<新卒採用>

- 新卒求人は、求人票に記載する項目が多くハードルが高いと感じている。また、学校の先生に問い合わせたところ「学生は大企業を希望するため紹介できる学生がいない。」との話も聞いている。そのため、今まで新卒求人募集をしたことがない。

<中途採用>

- 「転職組だからわかる働きやすさ」が強みといえる（※人材の定着と活躍の項も参照）。
- 働きたい職場として、ハローワークで仕事探しをする人（複数名）に、当社の求人が出るのを待っていただいたことがある。
- 人材確保がうまくいった例として、パートのヘルパー専従求人で応募者が無かったところ、時給を1,300円に上げたらよい人材が来てくれた。一方で、在籍する他の社員から「この求人の時給が高い理由」について問合せがあり、従事する業務内容や賞与・各種手当等の有無、他の社員の待遇との公平性やバランスを十分考慮した上で時給単価を決定していることを丁寧に説明し、理解を得ることができた。

人材の育成

＜OJT 100%で経験者を育成＞

- 中途採用の経験者が多いため、当社のマニュアルに沿って採用後直ぐに現場業務のOJTを実施し、育成している。

＜介護職未経験者の育成例＞

- 異業種から転職してきた社員で、介護初任者研修を受講後ハローワークの紹介で入社し、現在介護福祉士の資格取得を目指して勉強中の者がいる。資格取得費用について会社が一部負担しスキルアップを支援している。

＜介護士は専門職＞

- 介護士は専門職としてチーム医療の一端を担っている。医師・看護師・介護士の上下関係ではないチーム医療の意識を身につけるための意識改革を行っている。看護師では若い人ほどチーム医療の認識を持っており、医師も介護現場の意見を聞いてくれている。

人材の定着と活躍

- 当社は休みやすいこと、残業なく帰れること、子育て世代が働きやすいことに留意して労務管理している。

＜年次有給休暇取得率 100%＞

- 休日は月9回でシフトを組む時に希望する休日を書く。併せて年次有給休暇の希望日があれば記入する。病気等による突然の休み希望であっても対応可能な体制づくりをしており、年次有給休暇取得率100%となっている。取得単位は半日、2時間単位も可能としている。

＜20代が定時退社できる働き方＞

- 20代正社員：前職では大手施設に新卒入社し、介護福祉士資格を取得して勤務していたが、帰宅時間が21時になるなど長時間労働であった。当社へ入社後は、ほぼ定時退社できている。

＜30代が希望する短時間勤務の働き方＞

- 30代パート社員：前職では大手施設の正社員であり、コロナ禍で多忙を極めていた。当社への入社にあたり、家族との時間を大切にしたいとの希望があり、休日・勤務時間等、可能な限り本人の希望する働き方ができるよう対応している。

＜シニア人材の活躍＞

- 65歳定年後も定年前と同じ労働条件で継続雇用している。定年を機に退職する者は少ない。
- 他の病院等を60歳で定年退職した後、「ここなら常勤で働けると聞いた」と当社へ入社し、正社員として65歳定年まで働くケースあり。5年勤務すれば退職金支給対象としている。

＜今いる人の雇用を守る＞

- 人材確保の大変さは厨房業務も例外ではなく、厨房の完全委託を検討したこともあるが、「今いる人の雇用を守りたい。」との社長の強い意志により継続して自社で厨房を運営している。現在、昼食と夕食は外部の給食業者から運ばれ、厨房で盛り付け提供する。朝食は自社厨房で調理・盛り付けし提供している。

＜ダブルワークをする社員のシフト管理＞

- 厨房は10名体制でダブルワークの人が多く、朝・昼・夜のローテーションに入る人がすべて異なるため、勤務可能時間を細やかに確認し無理なく働けるようシフトを組んでいる。

＜今後に向けて＞

- 施設長からは、利用者への言葉遣いや接し方について気をつけることが特に重要であるとミーティングの場などで繰り返し社員に指示している。
- 現場での社員同士の意見衝突を解決するため、課題をうやむやにせずミーティングの場で課題の明確化と情報共有により早期の解決を図る。
- 各部署で働く社員の育成に加え、中間管理職の育成・成長が重要と考えている。
- 育児・介護休業とも制度化しているが、育児休業は対象者がおらず、介護休業は親の介護や孫の育児を理由に50代が離職するなど、いずれも制度利用に至っていない。申請があれば適切に対応したい。

事業所人事担当者からのコメント

- これから迎える超高齢化社会に向けて、人材の確保と共にご利用者様へのサービスの質の確保が課題となってきます。私はお年寄りが好きで介護の仕事を選びました。介護に対する信念はこれからも変わらず持ち続けていきたいです。
- 株式会社花雲はご本人様ご家族様にとって利用しやすい施設、スタッフにとって働きやすい施設となるよう、時代のニーズに合った柔軟な対応をしていきたいと考えています。

株式会社亀井組

Company Data

- 事業内容／建設業
- 創立／明治39（1906）年
- 本社所在地／鳴門市
- 従業員数／65名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
新卒採用は順調（高卒、専門学卒、大卒）
女性現場監督を初めて採用
- 中途採用
専門職は就職エージェントから
作業員はハローワークから
外注大工を社員大工として採用

人材の育成

- 若手社員の離職率低下につながる研修を実施
- 同業他社合同で新入社員研修を実施
- ノンコア業務を担当する人材の育成

人材の定着と活躍

- 健康経営への取組
- 治療と仕事の両立支援
- 育児と仕事の両立支援
- シニア人材の活躍
- 年次有給休暇取得促進
- 時間外労働、上限規制対応
- 即戦力確保と後継者の育成
- 新たな取組



人材の採用

＜新卒採用＞

- 新卒採用（高校、専門学校、大学）は順調に進んでいる。
- 大卒採用のみの期間もあったが、3年前から高卒採用を復活した。インターンシップ、応募前の会社見学など、受け入れ率は様々であるが、高卒採用では指定校推薦（学校とのつながり）が特に重要と考える。また、応募する学生にとって、年齢の近い学校OBが先輩社員として活躍していることは安心感があり、採用につながっている。
- 令和6（2024）年春、大卒の女性現場監督を初めて採用する予定である。
- ホームページで当社が社寺建築を扱っていることを知り、興味を持った学生が応募してくるケースもある。

＜中途採用＞

- 中途採用では即戦力となる人材を求めており、徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点経由で就職エージェントを利し、毎年定期的に採用している。エージェントに支払う手数料については、県からの補助金も活用している。
- 現場作業員についてはハローワークの紹介で採用することが多い。
- 令和4年10月、今までお世話になっていた外注大工（大工の棟梁）を新たに社員として2名雇用した。
- 中途採用は定期的に実施しているが即戦力が不足している。作業員よりも現場監督の確保が難しい。

人材の育成

＜若手社員の離職率低下につながる研修を実施＞

- ・ 以前は若手社員の離職率が高く、ここ数年力を入れて育成の段階から改善に取り組んだ。
- ・ 入社後すぐ現場に出ず、3か月間社内で研修する。この間に会社になじんで出社することに慣れてもらう。相談できる先輩・同僚を作り、円滑なコミュニケーションが取れるようになってから現場へ出ることにより、離職率低下につながっている。

＜同業他社合同で新入社員研修を実施＞

- ・ 令和5年度から、徳島県内の同業他社4社合同による新入社員研修を実施している。新入社員の段階から同業他社と横のつながりができて、人材の定着につながると期待している。

＜ノンコア業務を担当する人材の育成＞

- ・ 令和4年10月、建設ディレクター室を設置した。現場監督の業務負担を減らすため、データ管理などのノンコア業務を担う。人材開発支援助成金を利用して建設ディレクター養成講座を2か月間受講した社員や、ハローワーク経由で新たに入社した社員も在籍している。

人材の定着と活躍

＜健康経営への取組＞

- ・ 健康経営優良法人（従業員の健康に配慮した取組を積極的に行う企業を表彰する制度）を3期連続取得している。
- ・ 一般健康診断に加え、女性特有の検診も費用を会社が負担することにより100%の受診率となっている。
- ・ インフルエンザ予防接種も会社負担により実施している。
- ・ 社長との面談で社員から希望があり、給茶機を設置した。ボタン一つでお茶出しができるため、お客様へのサービス向上だけでなく、社員の仕事効率アップやリフレッシュに役立っている。

＜治療と仕事の両立支援＞

- ・ 令和5年7月、社員保険を見直して以前より手厚い制度に乗り換えた。見直しにより給付は手厚くなり、保険料も減らすことができた。がん治療の通院実費や先進医療にも対応している。

＜育児と仕事の両立支援＞

- ・ 育児休業から復帰した短時間勤務の女性社員が1名いる。また、男性社員（30代）が産後パパ育休を初めて取得した。20代社員が増え10人中6人が男性であることから、今後も男性の育休取得者が増えると思われる。

「くるみん認定」「えるばし認定」「プラチナくるみん」などの取得を目指して両立支援を後押ししたい。

＜シニア人材の活躍＞

- ・ 65歳定年で70歳まで継続雇用可能。67歳（現場監督）、69歳（積算業務）、75歳（技術参与）、78歳（建設アドバイザー）など、多くのシニア人材が活躍している。定年後の継続雇用者が多く、体調等に配慮して勤務体系を変更しながら若手社員の指導係として活躍している。

＜年次有給休暇取得促進＞

- ・ 年休取得率は約40%である。会社全体の休業日として年休取得奨励日を年間数日設けるなど取得促進を図っている。入社6か月未満の年休が付与されていない社員に対しては、取得奨励日には特別休暇を付与している。

＜時間外労働、上限規制対応＞

- ・ 現場では人によって時間外労働が多いが、全社平均では1か月24時間程度である。
- ・ 土日祝は休日だが、工期が迫ると土曜日に出勤する現場が多い。
- ・ 時間外労働上限規制対応として、DXを一層推進するとともに建設ディレクター室の活用など現場の負担軽減策に一層取り組む。
- ・ 工期の設定は、土曜日を休みとして長めの工期で契約したいが、土曜日に出勤せざるを得ない契約もある。

＜即戦力確保と後継者の育成＞

- ・ 一級建築士と積算ができる即戦力が不足している。経験者の確保と後継者育成に取り組んでいきたい。

＜新たな取組＞

- ・ 健康経営優良法人4期目を申請済みである。同制度の上位称号であるプライト500取得に再チャレンジする。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 当社では新卒入社、中途入社とも多くの人材が活躍しており、地元徳島の発展と、安心安全に暮らせるまちづくりに一丸となって取り組んでいます。会社としても健康経営の推進や福利厚生制度の充実など、全社員が働きやすく働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

はなカメくん

亀井組マスコットキャラクター



喜多機械産業株式会社

Company Data

- 事業内容／建設機械その他各種機械・資材の販売、レンタル、修理、その他各種の事業
- 創立／大正15（1926）年
- 本社所在地／徳島市
- 従業員数／253名

Contents

人材の採用

- 当社に共鳴する新卒人材の獲得

人材の育成

- 社内スクールによるリスキリング

人材の定着と活躍

- カスタム軽トラックを社用車として導入
- 制服のバリエーションを増やし、さまざまな色やスタイルが選択可能に
- 全社員に支給するスマートフォンで、労働時間管理や有給休暇申請が可能に
- 子の看護休暇を18歳まで拡充、祖父母が孫のために使うことも可能
- タレントマネジメントシステムとスキルマップの導入でスキルレベルを可視化
- どんな質問も匿名で受け付ける
- 会社にアロマを、音楽を
- 社員が健康に働くためにコーヒースポット
- 休職制度と社員に寄り添ってカスタマイズする復職支援

カスタム軽トラを社用車として導入。
見た目のカッコよさに加え、機能性の高さで社員にも顧客にも大人気。



フェアトレードコーヒーとオーガニックフード。
あえて事務室から離れたところに設置して社員が「歩く」ことを促進して健康維持に貢献。



人材の採用

<当社に共鳴する新卒人材の獲得>

- 会社ホームページのほか、Facebookやインスタグラムで情報発信している。
- 当社の施策や姿勢に共鳴する新卒人材からの入社希望が毎年あり、特に県内の大学等からの希望者が増えていることをうれしく思う。

人材の育成

<社内スクールによるリスキリング>

- KTLA（キタキカイローカルアカデミー）を開設し、社員が講師となって業務知識やスキル等についての講義を行う。
- 「キタイズム」の継承を行うための講義も提供している。
- 講師と講習を受ける社員は基本的に希望者を募っており、講義内容も原則として講師に任せている。
- KTLAの講義は毎回10～20人の参加があり、講師からもやってよかったとの感想を聞く。

人材の定着と活躍

<カスタム軽トラックを社用車として導入>

- リフトアップ＆ビッグキャビンのカスタマイズした軽トラック2台を社用車に導入した。
- リフトアップ4WDで汚れが目立ちにくい塗色にしているため、山奥の建設現場など、足場の悪い客先にもためらいなく入っていける。また、ビッグキャビンなのでリクライニングが可能で長時間移動時などの休憩もしやすく、何より機能的な上に見た目もカッコイイことが社員の好評を得ており、社員間で取り合いになっている。
- 顧客にも総じて好評で、社員が楽しく、プライドを持って働く助けになっているほか、他の社用車同様、整備担当者が汚れが目に付いたときはすぐに洗車してくれているため、社員の意識高揚にも貢献している。

<制服のバリエーションを増やし、さまざまな色やスタイルが選択可能に>

- 制服はロゴマークの入ったポロシャツを導入し、社員の希望の色を選択できる。ポロシャツのデザインも社員の希望があれば隨時導入している。
- ロゴマークの入ったポロシャツでは退社後そのまま買い物に行けないとの社員の声があり、スタイリッシュなロゴに変えた五分袖Tシャツも導入している。
- スーツを着たい社員のために、ロゴマーク入りのワイシャツも制服として採用し支給しており、社員や職場の活性化に寄与している。

<全社員に支給するスマートフォンで、労働時間管理や有給休暇申請が可能に>

- 全社員にスマートフォンを支給し、勤怠管理ツールを導入して出退勤を行えるようにして労働時間を可視化した。
- 有給休暇の申請もスマホから行えるため、有給休暇の申請がしやすくなった。
- 正確な労働時間管理ができることで、法令遵守とともに社員を大切にする会社の意思をわかりやすく示すことにつながり、社員の心理的安全性に貢献している。
- 残業時間の削減や有給休暇取得率が年々向上するなどの効果が上がっている。

<子の看護休暇を18歳まで拡充、祖父母が孫のために使うことも可能>

- 子の看護休暇を拡充し、休暇の対象となる子を18歳までに拡大した。
- 社員のニーズに応えて祖父母が孫のために使えるようにするなど、法定よりも幅広に使える制度とした。

<タレントマネジメントシステムとスキルマップの導入でスキルレベルを可視化>

- 評価の可視化を図るなど、企業として社員に対して隠すところがないことを明らかにしたいと考え、タレントマネジメントシステムを導入し、社員の顔写真から社員のプロフィールが確認できるようした。
- スキルマップでスキルレベルを可視化して社員の得意分野やこれから注力すべき分野をわかりやすくした。
- 社員が自らの人事考課を過去に遡って確認できるようにし、人事考課を透明化した。

<どんな質問も匿名で受け付ける>

- 年に1回開催する会社方針説明会の席上で、スマホ経由で匿名で質問を受け付けている。質問項目は全く制限をかけず、社員に隠すことなく、経営陣が自分の言葉で真摯に回答するようにしている。
- 匿名での質問を無制限に受け付けることに対しては、答えづらい質問などを危惧する意見もあったものの、会社として社員に隠すところはないという姿勢を明らかにするため、あえて匿名で無制限の質問受け付けを実施している。
- 会社方針説明会での質問については、厳しい質問は今のところなく、社の方針は概ね支持されているものと思われる。

<会社にアロマを、音楽を>

- 働きやすい環境で仕事ができるよう、自由に音楽を聴けるよう設備を整えた。
- 17人の希望した社員を中心に、公益社団法人と連携して、アロマディフューザーを本社に設置し、リラクゼーションや集中力向上に効果のある天然アロマを拡散するようにした。アロマは時間により異なるものを拡散できる。将来的には全事業所への設置やレンタル車両への展開等も考えている。

<社員が健康に働くためにコーヒースポット>

- 健康経営の一環として、またコミュニケーションの場の提供として、フェアトレードコーヒーと小腹を満たすナッツ類を提供するコーヒースポットを設置し、自由に飲んでもらえるようにした。
- コーヒースポットは、社員が歩くように、あえて事務室から離れた場所に設置して社員の健康に配慮し、コーヒーを媒介したコミュニケーションが生じることも期待している。

<休職制度と社員に寄り添ってカスタマイズする復職支援>

- 休職制度を設け、社員が病気になってもできるだけ復職しやすいようにしている。
- 復職支援は独立行政法人が提供するリワーク支援も活用できる。
- 復帰後、再発するがないよう、回復の状況を確認しながら徐々に復職できるようカスタマイズしている。
- 復職が難しい疾患を持つ社員が復職して再び活躍できるようになったことがあり、会社にとってもメリットある制度と考えている。

事業所人事担当者からのコメント

- 新しい制度を導入し定着させるのは大変ですが、みんなが働きやすい環境で楽しく仕事をしているのを見るのは嬉しく感じます。

デイサービスセンター絆

有限会社コスモス

Company Data

- 事業内容／住宅型有料老人ホーム（定員30名）
通所介護（定員19名）、訪問介護
- 創立／平成26（2014）年
- 本社所在地／美馬市脇町
- 従業員数／20名

Contents

人材の採用

- 中途採用 面接時の工夫

人材の育成

- 教訓を活かして指導方法を変える意識
- 研修費用は全額会社負担
- 会社の理念を繰り返し伝える

人材の定着と活躍

- 残業をしない工夫
- 年次有給休暇が取りやすい
- 誕生日祝い
- 利用者と社員とのコミュニケーション
- 社長はスーパーサブ
- 看護師充実による安心感



人材の採用

＜中途採用 面接時の工夫＞

- 面接時、資格を持たない人に対しては、仕事に関して必要な資格取得のサポート（国家資格の介護福祉士資格取得に関する費用を全額会社負担するなど）をすることを説明している。
- 当社で安定・安心して働くことができるイメージを持ってもらえることを意識して、面談を行っている。

＜その他＞

- 社員の口コミからの応募により、看護師を確保することができている。

人材の育成

＜教訓を活かして指導方法を変える意識＞

- 昔は『見て覚える』という指導が主流であったが、今は『根気よく指導する』という意識をもって、社員と接している。
- 開設当初は、社員が労働基準監督署に駆け込むこともあった。その際、監督署の職員とのやり取りを頻繁に行い、社員とどう向き合えばよいかを相談した。そのような中で、昔のやり方ではいけないと反省し、どのように指導していくべきよいかなどを社長自ら勉強し、職場に活かしていった。

<研修費用は全額会社が負担>

- 研修費用に関しては、全額会社が負担している。研修を仕事中に受けるか、休日に受けるかは社員自身の判断に任せており、勤務日に研修を受ける場合は、会社の業務として取り扱っている。
- コロナにより、現在は研修参加が止まってしまったが、コロナ前は、社員の半数以上が「自分の成長のために。」と、休日に研修に参加していた。

<会社の理念をくり返し伝える>

- 「ご利用者様を大切に」を社員に繰り返し伝え、社員が利用者を大切にし、なおかつ社員が働きやすい環境を目指している。
- 住宅型有料老人ホームを併設しており、満室であるがその中の1室は空室である。その理由は、ある利用者が夫婦で1室ずつ入居していたが、夫が先に亡くなってしまった際に、妻は「私がいるうちは夫の部屋は借りたままにしたい。」という希望があった。この利用者の気持ちに寄り添い、1室は入居者を募集せずに空室にしている。理念を言葉で伝えるだけでなく、行動でも伝えることにより、社員に浸透させている。

人材の定着と活躍

<残業をしない工夫>

- 「他の社員が帰っていないので、帰りにくい。」ということがないよう、「8時間（所定労働時間）働いたら、スッと帰ってよい。」と社長が常に言い続けた結果、現在残業はほぼない状況である。
- 社長自身、残業が多い職場で働いていた経験から、「残業はストレス」と実感した。このことから、社員にストレスを感じさせないよう、社長自らが意識して社員と共に動いている。

<年次有給休暇が取りやすい>

- ほとんどの社員が「毎月1回」年次有給休暇を取得している。こちらも、社長が休みを気軽に取得できず、とても嫌だったという経験から、休みを取れるときは取ってもらうよう声掛けして、社員が休みを取りやすい職場環境にしている。

<誕生日祝い>

- 社長は社員全員の誕生日を覚えていて、毎年誕生日祝いを行っている。他の社員に誕生日の社員の欲しい物を聞いてもらい、予算に見合ったものをプレゼントする。

<利用者と社員とのコミュニケーション>

- 利用者と社員とのコミュニケーション機会として、毎年クリスマスの時期には、利用者と社員が一緒にクリスマス会を開く。その際、社長の親族が経営するカフェのケーキも提供し、利用者にも社員にも好評である。

<社長はスーパーサブ>

- 経験の長い社員（ベテラン社員）数人に相談役として他の社員に相談に乗ってもらい、その後社長に報告する体制づくりをしている。ベテラン社員に相談して、解決することがほとんどである。
- 社長からも社員1人ひとりの顔を見て、「困ったことがあつたら直ぐに言ってください。」と声をかけている。
- 毎月1回、職員会議を開催して社員全員の声を聞いている。
- 社長自ら毎日職場に出て、利用者と会話、入浴介助、オムツ交換など、社員の手が足りていないところに積極的に入り、社員から「助かっている。」という声も上がっている。

<看護師充実による安心感>

- 夜間も看護師がシフトに入ることにより、看護師が直ぐに対応することができるため、利用者のみならず、社員の安心にもつながっている。

事業所人事担当者からのコメント

- 当事業所は、アットホームな環境で働きやすい職場を目指しています。少人数のスタッフで団結し、チームワークを保っています。ご利用者様に心からのサービスを提供できる施設づくりを目指しております。

<これから就職を考えている方へ>

- 未経験、無資格の方も応募可能です。入社後に会社の支援制度を利用して、資格を取得していただけます。ご自身の頑張り次第でどんどんステップアップできる会社ですので、「夢を叶えたい方」の応募をお待ちしています。

斎徳株式会社

Company Data

- 事業内容／製菓・製パン・食品材料、包装資材、業務用食品機械器具、店舗厨房設備等の卸売・販売
- 創立／明治5（1872）年
- 本社所在地／徳島市
- 従業員数／23名

Contents

人材の採用

- 新卒・中途採用あわせて毎年1～2名採用

人材の育成

- 事務担当者のジョブローテーション制
- 営業担当者のジョブローテーション制

人材の定着と活躍

- グループウェアを最大限活用し、業務の共有化、効率化、平準化を推進
- 有給休暇の取得促進
- 残業の事前申請制度を導入して不要な残業を抑制
- 時間外労働の削減と定時退社しやすい環境
- 人手不足対策・業務改善としてアウトソーシング化、決済の効率化、ペーパーレス化を推進
- 将来を見据えて社員の負担軽減を図る



人材の採用

<新卒・中途採用あわせて毎年1～2名採用>

- 退職者がいたら欠員補充し、コンスタントに採用している。

人材の育成

<事務担当者のジョブローテーション制>

- 事務担当者は2週間のローテーションで席を回っている。席に仕事を貼り付ける方法であり、席が変わると担当する仕事も変わる。
- 人に仕事を貼り付ける状況を改善することができ、特定の社員に業務が集中して残業を余儀なくされることが減った。
- ローテーションすることによって各人がどの仕事も習熟し、人材育成に役立っている。
- 誰かが休んでも別の人人がカバーできる体制となっている。

<営業担当者のジョブローテーション制>

- ・ 営業担当者は数年単位でのローテーションとし、様々な業務を経験することで視野を広く持つてもらえるようにしている。
- ・ 誰かが休んだとしても別の人気がカバーできる体制となり、営業社員も休みを取りやすくなつた。

人材の定着と活躍

<グループウェアを最大限活用し、業務の共有化、効率化、平準化を推進>

- ・ グループウェアを最大限活用している。社内のコミュニケーション、情報共有のツールとして導入した。操作が簡単で、新入社員もすぐに使いこなせる。
- ・ 外回りの社員は会社貸与のスマートフォンでグループウェアにアクセスしている。
- ・ ジャンル別の掲示板に日報、顧客からの案件、商品情報など、書き込んだ内容は全社員が共有できるため、どの社員も顧客からの問い合わせに対応可能となっている。
- ・ 業務のほとんどをグループウェアで行うため、特定の業務を他の社員に肩代わりしてもらうなど、社員間の助け合いが進んでいる。「休んでも恨まれない」ようになり、有給休暇を取得しやすくなつた。
- ・ 事務所で取った電話メモも、出先の営業担当者が確認できる。事務所からは営業担当者が商談中や運転中かなどを気にせずにグループウェアを通じて連絡できる。
- ・ 掲載内容を全社員が即時に共有することによって、ビジネスチャンスにつながることがある。

<有給休暇の取得促進>

- ・ ジョブローテーション制やグループウェアの活用により、年休有給休暇取得率の向上につながつている。
- ・ 現在有給休暇取得率は50%弱である。さらに働きやすさ、休みやすさを促進したい。

<残業の事前申請制度を導入して不要な残業を抑制>

- ・ 残業する場合は事前に申請を行うこととしており、定時退社がしやすい環境となつてているほか、不要な残業を抑制する効果がある。

<時間外労働の削減と定時退社しやすい環境>

- ・ 顧客の協力のもと、注文締め切りを前日16時に設定し、配送準備のための残業を削減できるようにしている。上限規制を言い始める前から数年かけて徐々に進めてきた。急ぎの注文時などの例外はあるものの、顧客からも概ね協力いただけている。
- ・ 様々な取組の結果、現在は月数時間程度の残業時間で推移し、定時退社しやすい環境となつてている。

<人手不足対策・業務改善としてアウトソーシング化、決済の効率化、ペーパーレス化を推進>

- ・ 事務業務の一部をアウトソーシングしている。
- ・ 現金払いが多かったが、3年ほど前から口座振替を増やし集金業務を減らしている。当社と顧客双方の負担軽減につながり、人員を営業活動に回せるなど業務改善に大きく役立つている。
- ・ 将来のフリーアドレス化やテレワーク対応を見越してペーパーレス化を推進している。一部には手書きの仕事が残るもの、大部分の情報をグループウェアで共有することとしている。
- ・ 現在でも事務社員など一部を除いてフリーアドレスを推奨しており、将来的にはスペースの有効活用や、フリーアドレス化によるコミュニケーションの活性化も期待しているところである。

<将来を見据えて社員の負担軽減を図る>

- ・ 女性や高齢者が活躍するためには重量物の扱いが課題で、軽量化が必要である。
- ・ 梱包費の問題もあり顧客からは30kg、20kgで出てくる。顧客に対し商品パッケージの小容量化を求めていく。
- ・ 国に対しては、安全衛生基準として重量物運搬の制限を見直すなど、働き方改革にプラスにすることをしてほしい。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 引続き業務改善・業務の効率化を図ることにより、残業時間の削減、有給休暇取得率UPを目指すとともに、社員が働きやすい環境を整えて参ります。

株式会社さくら印刷

Company Data

- 事業内容／各種紙製品印刷・製本業
- 創立／昭和47（1972）年
- 本社所在地／三好市
- 従業員数／56名

Contents

人材の採用

- 新卒採用 高卒求人を募集
- 中途採用 ハローワークで求人募集

人材の育成

- 繁忙部門への一週間出向制度で工程全体を考えることができる人材を育成

人材の定着と活躍

- クラウド労務管理ソフトによる労働時間管理
- 活発な部門間コミュニケーションによる情報交換の緊密化と人材活用の柔軟化
- 時間単位有給休暇の導入
- 全自動カレンダー作成機の導入
- 閑散期に計画有給休暇を一斉取得
- ハラスメント外部相談窓口の設置
- 社員による自然発生的なレクリエーション

人材の採用

＜新卒採用＞

- 高卒求人募集をしている。

＜中途採用＞

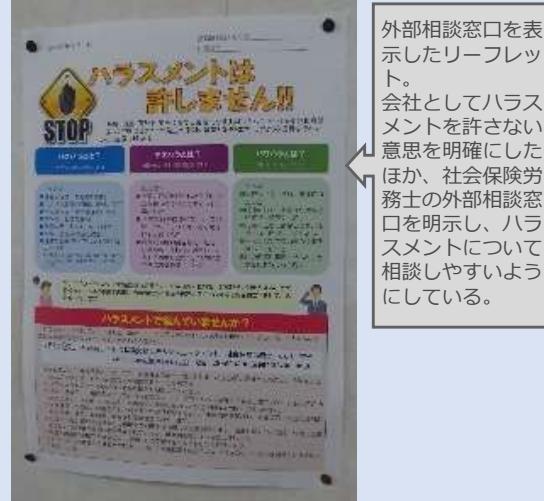
- ハローワークで求人募集している。

人材の育成

＜繁忙部門への一週間出向制度で工程全体を考えることができる人材を育成＞

- 部門リーダーを中心に部門間で活発なコミュニケーションを行っており、繁忙が見込まれる部門へ、比較的余裕のある部門から応援人材を一週間単位で派遣する社内出向制度が自然発生的に確立している。
- 他部門への応援を経験することで、工程全体への理解が深まるとともに工程管理に対する意識が高まり、前工程や後工程の状況を意識しながら作業ができる人材の育成につながっている。

これまで2台の機械で行っていた作業を1台でこなせる全自動カレンダー作成機を導入し、大幅な省力化を実現。



人材の定着と活躍

<クラウド労務管理ソフトによる労働時間管理>

- 労働時間管理は手書きの記録であったが、社員の世代交代もあり、正確な時間管理を行うこととした。
- クラウド労務管理ソフトを導入し、ICカードリーダーで出退勤管理を行うことで、社員個々の正確な労働時間の管理ができるようになった。
- 各社員の労働時間の状況は本人、人事部門のほか、所属グループリーダーが確認できるようにした。
- 部門内で残業時間の調整を効果的に行えるようになった。
- 残業する社員を作業ごとにグループ化し、特定の個人に負担がかからないように調整し、残業時間が突出する社員が出ないようにした。
- 労働時間を適切に管理することで、社員一人ひとりの会社に対する信頼感が高まることにつながる。

<活発な部門間コミュニケーションによる情報交換の緊密化と人材活用の柔軟化>

- 部門リーダー間で活発に話し合いが行われており、情報交換や繁忙時の応援人材の融通も行っている。
- 全体の労働時間削減や、残業時間の削減、および労働者間の残業時間の平準化につながっている。

<時間単位有給休暇の導入>

- 時間単位有給休暇を導入している。
- 子育て中の社員が子供を迎えるときに便利に使えることや、子育てに限らず通院や所用のために使うなど、制度導入後は社員が広く活用し好評である。

<全自動カレンダー作成機の導入>

- 機械2台分の作業を一度にできる全自動カレンダー作成機を導入し、作業時間や工数の削減を図った。
- 紙のピックアップから綴込みまでを一気通貫で行うことで、機械間の製品ハンドリングが不要となり、用紙セットも容易になった。
- 空いた時間を他の工程に充てることができるために、作業量や作業時間が大幅に削減し生産性の向上につながった。

<閑散期に計画有給休暇を一斉取得>

- 例年1~3月は閑散期となるため、この時期に5日間、全社一斉の計画有給休暇を導入し、有給休暇取得率の向上を図っている。
- 全社一斉計画有給休暇を1年変形労働時間制のスケジュールに組み込むことにより、繁閑のメリハリがついた勤務スケジュールを無理なく組むことができている。

<ハラスメント外部相談窓口の設置>

- 顧問社労士事務所に依頼し、ハラスメントの外部相談窓口を設置している。
- 窓口設置のリーフレットを作成し、食堂などわかりやすいところに掲示して、社員に周知している。
- 会社のハラスメント対応の姿勢が社員にわかりやすく伝わり、社員の心理的安全性の向上や、より働きやすい職場環境の実現につながっている。

<社員による自然発生的なレクリエーション>

- 中核となる社員層が世代交代し、これまで行われてきた飲み会のようなコミュニケーション機会を設定することが少なくなった。
- ソフトボール大会やバーベキューなども、コロナ禍により困難となっていた。
- 社員の自然発生的な取組ではあるが、平日に事務所で流しそうめんやたこ焼き、唐揚げ、焼き芋などを作り配布している。
- 工程に影響のないよう留意しながら、社員が交代で機材の管理を行い、休憩時間に社員みんなで楽しむことにより、社員間のコミュニケーションや協働意識を高めるよい機会となっている。

社内レクリエーションの案内文書

事業所人事担当者からのコメント

- オートメーション化をはじめとする生産効率の向上に継続的に取り組んできたことで、残業を削減しながら少人数でも効率よく働くことができるようになってきた。
- 今後は、世代交代を進めながら、外国人を含めて多様な人材が気持ちよく働くような会社を目指していくと考えている。



三協商事株式会社

Company Data

- 事業内容／情報通信、小売、製造・販売
- 創立／昭和22（1947）年
- 本社所在地／徳島市
- 従業員数／89名

Contents

人材の採用

- 新卒採用 大卒の新卒採用は順調
- 中途採用 3年ほど前から中途採用にも注力

人材の育成

- 若年人材の育成
- 多様な人材の育成
- 助成金の活用

人材の定着と活躍

- 社員の定着率は良い
- 休日・休暇の取得促進
- 健康促進
- 社員同士のつながり
- 社員の声を聞く



インフルエンザ予防 出張接種

人材の採用

<新卒採用>

- 大卒の新卒採用者については順調に確保できている。

<中途採用>

- 3年ほど前から中途採用にも力を入れている。手数料がかからず優秀な人材を獲得できるなら、複数の就職エージェントを使っている。徳島県の「プロフェッショナル人材確保支援費補助金」（徳島県内の中小企業等が、高度な専門性を持ち、企業の成長戦略を具現化しうる人材を県外から新たに雇用する際に、企業が負担する人材紹介手数料に対して助成する制度）を利用していている。

人材の育成

<若年人材の育成>

- 若手の登用に際して、本人の自主性・主体性を重視している。3・5・10年スパンで成長してほしいと考えている。月1回、夕方（勤務時間内）に20代・30代それぞれの年代に分け、社長が加わって勉強会を開催している。DXや環境についてなど、テーマはその都度変わる。社長自ら、若手社員との関りを積極的に行っている。

<多様な人材の育成>

- コンサルタントやWebなどを活用し、いろいろなセミナーや研修を開催。どの年代層にも学びの機会を提供し、社員の成長を後押ししている。
- （研修例：チャットGPT（生成AI）をどう活用していくか。）

＜助成金の活用＞

- 人材開発支援助成金(事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度)を活用し、リスクリング(業務において必要なスキルを獲得すること)を促進している。
(リスクリング例：徳島中央自動車教習所でドローン操作を学ぶ。)

人材の定着と活躍

＜社員の定着率は良い＞

- 社員の定着率は良く、職種による定着率の差も少ない。まず採用選考の段階で適性をよく見極めていることが大きいと思われる。

＜休日・休暇の取得促進＞

- 毎月末の土曜日を出勤日としていたが、令和5年7月より、土日休みの完全週休二日制を実施している。「休日を有効に使える」と、社員からの反響が予想以上に大きく好評である。
- 男性の育児休業は、令和5年から3名が取得し、取得日数は10日～2週間程度。また、女性の育児休業取得率は100%で、育児休業取得後の復帰率も100%である。復帰後の育児短時間勤務、リモート勤務、子どもの看護休暇が利用しやすいなど、休みやすい職場環境を整えている。
- 令和4年4月、勤怠管理システムの導入により、社員本人と所属長が労働時間や休暇の取得状況をパソコンやスマートフォンで把握することができるようになった。それにより、残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進につながった。（年次有給休暇取得率55.1%）
- 感染症対策(コロナウイルス、インフルエンザ等)として5日間の特別有給休暇制度あり。

＜健康促進＞

- 定期健康診断以外に、節目健診（40・45・50・55・60歳）制度を10年以上前に導入した。人間ドック(脳ドックを含む)の費用を全額補助。協会けんぽの付加健診にかかる費用も会社が全額補助している。前社長が体調を崩した際、社員の健康が大事と実感したことが、導入のきっかけとなる。
- インフルエンザ予防接種費用の半額補助。本社への産業医の出張接種で対応している。
- 建物内禁煙と屋外喫煙所を設置の分煙としていたが、屋外喫煙所に「禁煙タイム」を設けて、禁煙への取組を促進している。
- 令和6年の「健康経営優良法人認定」(地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度)を目指している。

＜社員同士のつながり＞

- 毎週火曜日の全体朝礼では、各営業所を含む全拠点をリモートでつなぎ、社員スピーチ(3分間・内容は自由)を全社員で持ち回りすることにより、コミュニケーションを図っている。

＜社員の声を聞く＞

- 現社長就任時の「いい会社をつくろう」というビジョンから「業務改善提案制度」を実施。「業務改善・経費削減・施設充実・物品購入」の4つのカテゴリーに分け、毎月社員から提案を募集。提案者には、提案書1件につき参加奨励金を支給(一人につき月5件まで。毎月平均15～20件の提案が出てくる)。年末には1年間の優秀な提案の表彰(最優秀、優秀、奨励、特別賞)を行う。以前は、紙ベースの提案書であったが、現在は、勤怠管理システムの「ワークフロー」というツールで提案できるようになった。

事業所人事担当者からのコメント

- 労働条件を改善することにより、「いい人材」を採用できること、また社員のモチベーションアップにも繋がった。
- 男性育休や、休日の増加などを通して、時間を有効に使う意識が上がり、社員のモチベーションが上がることで、業績も向上した。
- 「業務改善提案制度」や「全体朝礼」を行うことにより社員の声を聞くことができ、業務の効率化や社員間のコミュニケーションも取れるようになった。

三和プラントエンジニアリング株式会社

Company Data

- 事業内容／建設業
- 創立／昭和58（1983）年
- 本社所在地／板野郡北島町
- 従業員数／27名

Contents

人材の採用

- 新卒採用の難しさ
- 大学生採用に向けた新たなチャレンジ開始
- 中途採用は人材紹介会社から

人材の育成

- 勉強会を実施し人材育成

人材の定着と活躍

- 若手社員の退職から考えたこと
- 定年延長および継続雇用形態
- 残業時間削減に向けての取組
- 遠隔指示
- 健康経営への取組
- 失効する年次有給休暇を活用
- 仕事と育児・介護、治療の両立支援
- 福利厚生としての運動会や社員旅行、同好会活動



人材の採用

＜新卒採用の難しさ＞

- 新卒採用は苦戦している。大学のインターンシップ、出前講座も行ったが採用に繋がらなかった経験がある。
- 内定を出しても辞退の申し出を受けることが多く、高校生、大学生の新卒採用の厳しさを実感した。
- 建設業は土日の休みが確約されていないという理由で敬遠される傾向にあると実感している。

＜大学生採用に向けた新たなチャレンジ開始＞

- 某大学の教授からの提案により、今回初めて解決型インターンシップのチャレンジを開始した。
- 内容としては大学生に対して問題提起し、教授にも支援を頂きながら課題に向き合ってもらい建設業への興味を持つもらうことが狙いである。
- すぐに効果があるとは思っていないが、効果があれば他の大学にも提案したいと考えている。

＜中途採用は人材紹介会社から＞

- 中途採用は継続的に募集をかけているが採用が難しく、人材紹介会社を利用して採用に繋げている。

人材の育成

＜勉強会を実施し人材育成＞

- 業務細分化のために新たなマンパワーを確保する必要があるため、幅広い年齢層のアシスタント職を採用し、グループ企業に在籍するアシスタント育成者により勤務時間中に勉強会を実施して育成に取り組んでいる。

人材の定着と活躍

＜若手社員の退職＞

- 数年前、若手社員1名が退職したのをきっかけに、同期数名が続けて退職した。退職者に理由を尋ねると「土日に休みが取得しにくい。」「定時に帰りにくい。」ということが理由として挙げられたため、定時に帰ることを気後れする事がないように、一声かける気配りを始めたことで現在離職者は出でていない。
- 4月入社の新入社員は、新人研修期間中であるGWの間に挟まれる出勤日について、年次有給休暇取得を会社から推進することで連休を取れるよう対応している。

＜定年延長および継続雇用形態＞

- 令和4（2022）年4月から定年を65歳、役職定年を62歳に変更した。嘱託社員の勤務形態も①今まで通り現場勤務、出張可能②現場勤務希望③内勤務希望の3通りから社員に選択してもらい、時短勤務や週休3日制も選択により可能とするなど、継続雇用の方も働きやすい環境を整備した。

＜残業時間削減に向けての取組＞

- 現場への直行直帰や県外の現場などが多いため、携帯アプリで労働時間管理を行い、自身で残業時間を確認してもらうことにより時間外労働削減の自覚を促している。また、現場の状況により始業終業時刻をずらすことも可能としている。
- 勉強会、委員会活動は勤務時間内に行うようにし、時間外労働の発生を抑制している。

＜遠隔指示＞

- 現場責任者が現地に出向いて作業指示を行っていたが、WEBカメラを使うことにより現場に出向くことなく遠隔臨場で作業指示をし、労働者の負担も減らして労働時間削減につなげている。

＜健康経営への取組＞

- 年次有給休暇取得目標日数を立てることにより会社全体の年次有給休暇取得率がアップし、経済産業省の健康経営優良法人認定を受けられる取組を実施している。
- 1日の歩数に応じてオンラインジムなど各種サービスが利用可能となる歩数測定アプリを導入し、歩くことによって健康と健康に向き合う時間を持つ機会を社員に提供している。
- 健康診断結果提供によりアプリ内で食事指導を受けられるようにして、社員の健康に注意を払うようにしている。

＜失効する年次有給休暇を活用＞

- 2年経過すると失効する年次有給休暇のうち、最大15日分を繰り越して使用可能としているため、年次有給休暇として最大55日分、さらに祝日勤務による積立10日分と合わせれば、年間最大65日分の有給休暇として社員に付与することとしている。

＜仕事と育児・介護、治療の両立支援＞

- 育児、介護休業制度を分かりやすくするため会社独自でリーフレットを作成して掲示し、パパ育休、介護休業の取得促進を図っている。
- 病気休暇後の職場復帰も産業医に相談して面談を行うリワークの取組を実施している。

＜福利厚生としての運動会や社員旅行、同好会活動＞

- 福利厚生委員会は運動会や社員旅行を主催している。運動会は家族や協力会社も参加しコミュニケーションを取れる場となっている。社員旅行については毎年の補助を翌年に持ち越すことができ、参加しやすい時期を選べるようにしている。また、同好会活動にも会社から補助を出している。

事業所人事担当者からのコメント

- 多くの取組を実施しているが、定着には時間がかかるものもあるので今後も継続が必要である。
- アプリでの労働時間管理やWEBカメラ等の情報機器を有効に使うことで、2024年から開始となる建設業の時間外労働上限規制への対策に繋げていく。
- 定年延長や育児・介護休業制度など社員への説明を丁寧に実施することで、人材定着と人材育成にも繋がっている。

株式会社シケン

Company Data

- 事業内容／歯科技工物の製造・販売
- 創立／昭和54（1979）年
- 本社所在地／小松島市
- 従業員数／630名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
営業職、歯科技工士とも確保が課題
- 中途採用
正社員採用厳しく、パート営業職が増加

人材の育成

- 年次研修・管理者研修で組織力向上
- 人事制度会議で社員の声を制度に反映
- 営業職の教習所研修で運転スキル向上

人材の定着と活躍

- クラウド型勤怠管理システム導入
- コロナが後押ししてデジタル化推進
- 独自の製造マニュアルで仕事の効率化
- 育児休業の取得促進
- 健康経営の取組



人材の採用

<新卒採用>

- 新卒（中途採用も）営業職の確保に苦慮しており、特に都市部の営業職確保が課題となっている。
- 中小企業は大手企業と待遇面で比較されると不利であり、内定を出しても辞退につながっている。
- 歯科技工士は新卒メインの採用だが、歯科技工士専門学校に入学・卒業する学生が年々減っているため採用環境も厳しさを増している。必要な人数確保のため全国の歯科技工士専門学校に訪問し、企業情報の周知活動をするなどの採用活動を続けている。
- 採用以前に奨学金制度や歯科技工体験会の実施などで、歯科技工士専門学校への入学を働きかける活動をしている。

<中途採用>

- 営業職正社員の確保が難しい中、ここ3～4年パート勤務の女性営業職の採用を増やしている。
- 営業職パート社員に関しては、労働時間や労働日数などの労働条件について、極力本人の希望する条件に近い形で採用しているほか、入社後も労働条件の見直しを随時行っており、制約のある人も働きやすいように配慮している。

人材の育成

<年次研修・管理者研修で組織力向上>

- 入社時、2年次、4年次と研修を重ねる事で社員間の絆と自主的社員を育成し、次世代を支えるリーダーシップ能力を身に付けてもらう様にしている。
- 管理者には組織力強化のためその役割を自覚してもらうことと、毎年1回ハラスメント・育児など労務管理に必要な各種制度の再確認として研修を実施している。

<人事制度会議で社員の声を制度に反映>

- ・ 2年に1度の周期で全社員（パートを含む）に対して、役員・部長が個別面談を行い、社員一人ひとりの声を聞くことで、社内コミュニケーションの活性化と人事制度の改善に繋げている。
- ・ 隔年で社員にアンケートをとり社員満足度を点数化している。社員が指摘した課題と改善を繰り返し、社員エンゲージメントを高める取組を継続している。

<営業職の教習所研修で運転スキル向上>

- ・ 営業職は車の運転が必須になる。都市部での営業活動においては住宅街を走行することも多いため、社員が安心・安全に働くように、運転に関しても研修を導入している。
- ・ 入社後は先輩社員と同行して営業スキルとともに運転スキルについてもOJTを行っているほか、同行研修終了後には教習所研修を実施し、一定レベル以上の運転スキルを身に付けてから単独で活動することとしており、社員が安心して働くようにしている。

人材の定着と活躍

<クラウド型勤怠管理システム導入>

- ・ 本社で社員の労働時間等を一括管理できる。タイムリーに社員の労働時間管理ができるため、労務管理がし易くなり、結果として残業時間の削減に繋がっている。

<コロナが後押ししてデジタル化推進>

- ・ コロナ禍の期間中、業務部門では感染対策としてテレワークを実施していた。コロナが落ち着いた現在もBCP（事業継続計画）対策として、毎月時期を変えて一週間単位での在宅勤務を継続している。
- ・ Zoom等を活用して遠隔地と容易にコミュニケーションが取れるようになり、社員同士の繋がりが深まっただけではなく、今まで顔を合わせる事が少なかった歯科医院（顧客）と歯科技工士との新たな関係性の構築が会社の業績アップにも影響している。
- ・ 営業職の育児短時間勤務社員は、在宅勤務にてSNSを活用したインサイドセールスなど新たな業務展開ができるようになった。
- ・ コロナ禍がなければ、デジタル化はここまで進んでいなかっただろう。この4年間で大きく進化した。

<独自の製造マニュアルで仕事の効率化>

- ・ どの製造拠点でも同じ品質の歯科技工物を製作出来るようにするために、当社独自の製造マニュアル「シケンメソッド」があり、更新と検証を繰り返している。
- ・ 日々の仕事量を平準化し、過度な残業で社員に負担を掛けないように技工物製作の外部委託も行っている。その際にもこのマニュアルが有効活用されている。

<育児休業の取得促進>

- ・ 女性社員は育休取得率100%、男性社員では直近で1か月間の育児休業取得者あり。その他、男性社員の育児に関する特別休暇（有給）は、ほぼ100%の取得率である。

<健康経営の取組>

- ・ 社員の健康に取り組むため、『健康経営優良法人認定制度』を受けている。健康診断受診率は休職者を除き約100%である。
- ・ 就業中の禁煙、営業社内での禁煙など、喫煙についてルール化している。また、営業所内は全面禁煙とし、屋外に喫煙場所を設置している。
- ・ メンタルヘルスについては、シケンホットラインという仕組みがあり、悩みを抱えた社員が直接人事課の相談窓口に連絡し、面談などを実施して解決を図っている。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 「共育ち企業」としてお客様や外注先との共存共栄、そして社員一人ひとりが幸せで健康で働き続けることができる職場環境を追求し、今後も会社の成長に欠かせない人材確保のために、様々な取組を継続していきます。

当社イメージ
キャラクター
「With」



東邦機械工業株式会社

Company Data

- 事業内容／製造業：産業用設備（ポリウレタン発泡設備）の製造・販売
- 設立／昭和38（1963）年
- 本社所在地／徳島市
- 従業員数／79名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
高卒は少子化や進学の影響もあり苦戦
大卒は人材サイトに登録して確保
- 中途採用
今後中途採用の人材獲得に力を入れる

人材の育成

- 研修制度について

人材の定着と活躍

- 定着率の良さと福利厚生の手厚さが強み
- フレックスタイム制の導入で残業時間削減
- テレワークで多様な働き方を推進
- 時間単位の年次有給休暇制度導入で取得率UP
- 健康管理、メンタルヘルス対策の取組
- HHK報告による社員の自主性促進
- 技術の継承と人材の補強が課題



人材の採用

<新卒採用>

- 来春の高卒採用は、例年応募がある高校から採用できず苦戦した。
- 少子化や大学進学の影響も考えられるが、全国的に人材不足なので、全国の企業が人材を採ろうとして、今まで目を向けていなかった徳島にも手を伸ばしてきている感がある。
- 大卒採用はダイレクトオファー型の人材サイトに登録し、本年4月に人材を確保することができた。

<中途採用>

- 自社のホームページを刷新し見やすくしたところ、中途採用者の獲得につながった。
- 今後、中途採用についても新たにダイレクトオファー型のサイトに登録して、中途採用の人材獲得に力を入れる。

人材の育成

<研修制度について>

- 新入社員研修
入社後にグループ会社も含めた全体研修を実施している。社会人としての必要なマナーや会社の基本制度を学ぶとともに同期とのつながりを深めることで、コミュニケーション力や協調性の向上を目的としている。
- 階層別教育
若手社員、中堅社員、管理職等の各ステージに応じて、様々な実務能力向上研修を用意している。

人材の定着と活躍

<定着率の良さと福利厚生の手厚さが強み>

- 当社は正社員が多く、定着率も良い。ほとんどの者が定年まで勤務している。
- 親会社が取り入れる制度を当社も続いて取り入れており、福利厚生の手厚さが当社の強みといえる。
- 一例としてセレクトプランという制度があり、年間で6万円分のポイントを社員に付与している。ポイントを食事補助、リフレッシュ旅行や貯蓄に回すことも可能である。利用が低い社員に対しては、外部業者に利用状況のチェックを委託し、利用を促すようにしている。

<フレックスタイム制の導入で残業時間削減>

- 10年以上前から、新入社員を除き全社員がフレックスタイムを利用している。朝早く出社し、夕方早く退社する時差出勤として活用するなど、社員のライフスタイルに合わせた働き方を選択することができる。フレックスタイム制の導入により、残業時間削減にもつながっている。

<テレワークで多様な働き方を推進>

- コロナ禍前から親会社がテレワークを導入しており、当社もそれに続いた。全社員ができるわけではないが、テレワークが可能な設計やシステム担当者はテレワークを行っている。
- コロナの出勤抑制の時は助かった。フレックスタイム、テレワークはコロナがきっかけで進んだ。

<時間単位の年次有給休暇制度導入で取得率UP>

- 時間単位の年次有給休暇制度を導入することにより、病院に行くために少し抜けるなど、社員が利用しやすくなった。2022年度の年次有給取得率は64%であった。
- 時間単位の年次有給休暇の他に、「年次有給休暇取得奨励日」を設けている。飛び休、年末、お盆などを組み合わせて、年次有給休暇を取得することを推奨している。

<健康管理、メンタルヘルス対策の取組>

- 職場点検により業務の負荷の大小、支援の数値の強弱などを数値化している。数値化することで業務の客観的な判断と改善がしやすくなり、支援・協力体制の強化につながる。
- 昨年から全部署で定期的な部署ミーティングをするよう指示した。週1回程度実施している。

<HHK報告による社員の自主性促進>

- HHK報告とは、ヒヤリハット気がかり報告の略。安全管理に関して、社員が気になることや気づいたことがあれば意見を出してもらう。社員が自主的に声をあげることを促進するために導入した。半年に1回集計して、会社に貢献した社員やチームの上位複数に報奨金を渡している。

<技術の継承と人材の補強が課題>

- 技術の継承のため人材の補強が課題である。過去に採用抑制した影響で、社員の年齢構成は40代の次の世代が20代になるなど特定の年代層が空洞化している。今後、中途採用の強化を考えている。求め人材として30代の技術職を補強したい。

事業所人事担当者からのコメント

- フレックスタイム制の活用により朝夕のラッシュ時を回避した働き方が可能となり、残業時間削減以外にも生産性やワークライフバランスの向上にも効果が出ていると感じている。
- ストレスチェック実施後の、職場分析を活用した業務の客観的な状況把握と改善施策も実を結びつつある。
- 今後も新卒採用、中途採用を推進し、技術伝承の円滑な実施と社員の在籍年代バランス改善に努めていく。

徳島ヴォルティス株式会社

Company Data

- 事業内容／プロサッカーチームの運営
- 創立／平成16（2004）年
- 本社所在地／板野郡板野町
- 従業員数／24名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
現在、新卒採用はしていない
- 中途採用
県内外から就職希望者増加
人材紹介会社を活用
チームを引退した選手の採用

人材の育成

- 人材育成の取組はこれから

人材の定着と活躍

- 賃金改定によるモチベーションアップ
- 社員を増やし業務分散化を図ることで定時退社
- 勤怠管理アプリ導入
- 積立年休制度とテレワーク導入による両立支援
- 選手の希望から設置された食堂で社員も健康確保
- 小学校就学前まで時短勤務可能
- 社長の想い



人材の採用

＜新卒採用＞

- 県内外の大学からこれまでにインターンシップ数十名の受け入れを実施しているが、基本的に新卒採用は実施していない。
- 今年は例外的に、インターンシップを希望する大学生の中に特に熱心な方がいたため、アルバイトとしてフロント業務に携わってもらい、欠員が出たポジションであったため、その後本人からの希望もあり採用に繋がった。

＜中途採用＞

- 県内外からの就職希望者が増加している。
- 数社の人材紹介会社からの紹介により採用している。採用に関しては、県内出身者と県外出身者の人数バランスを考慮している。
- 今年はチームを引退した選手からフロントスタッフとしてクラブに貢献したいとの申し出があり、社員として採用した。現在、クラブの広告塔として活躍している。

人材の育成

＜人材育成の取組はこれから＞

- 人材育成の具体的な取組ができていないため、新卒採用に取り組めていない。
- 新入社員は、上司からの指示のもと業務に携わるOJTのみとなっている。
- Jクラブ全体の目標として「働きたい企業」に選出されることを掲げており、当クラブも新たな取組を実施する予定である。

人材の定着と活躍

＜賃金改定によるモチベーションアップ＞

- 賃金改定を実施した。
- 賃金額及び手当等を見直し、県外企業やJ1クラブにも引けを取らない待遇とした。
- 社員にとっては、クラブが自身の仕事を正しく評価していると実感することができ、モチベーションアップにつながっている。

＜社員を増やし業務分散化を図ることで定時退社＞

- クラブ設立時は社員数人からのスタートであったため、長時間労働にならざるをえなかった。数年かけて社員数を増やしていくが、月4~5時間を超える月もあった。
- 現在社員数は順調に増加し、業務の分散化を図って大半の者が定時退社できるようになった。

＜勤怠管理アプリ導入＞

- 勤怠管理アプリを導入することで、正確な出退勤時間および残業時間の把握、有給休暇日数の管理などを効率的に行っている。

＜積立年休制度とテレワーク導入による両立支援＞

- 昨年、治療が必要な社員が出たことをきっかけに、病気と仕事の両立支援ができる新しい制度を作った。
- 一つ目は、失効する年次有給休暇のうち15日を限度に「積立年休」として積立・保存し、病気の際に使用できる積立有給休暇制度を作った。
- 二つ目は、病気治療時のテレワーク勤務を可能とした。
- これらの制度によって治療と仕事を両立し、当クラブの重要な戦力として勤務することが可能となっている。

＜選手の希望から設置された食堂で社員も健康確保＞

- 以前から食堂を設置して栄養管理もしてほしいとの希望が選手達から出ていた。
- 社屋の新築に伴い食堂を設置し、スポンサーの協力もあって栄養士による栄養管理をしたメニューを提供できるようにした。
- 社員も同食堂での食事を可能としたことで栄養面と精神面の満足度が高まるなど、社員の心身両面での健康確保につながっている。
- 業務都合で、外出先で食事をとった者に対しては食事手当を支給し、社員間の公平性を保つこととしている。

＜小学就学前まで時短勤務可能＞

- 若い社員が多いため、育児・介護と仕事の両立支援制度として、6時間の育児短時間勤務制度を小学校就学前まで可能としている。この制度により子育てを理由に離職することなく勤務を続けることが可能となっている。
- 男性育児休業の取得者あり。これから取得予定の者もいる。

＜社長の想い＞

- 社長の強い想いとして、社員が退職する際「当クラブで働いてよかった。」と思ってもらえるように、労働環境、賃金、退職金制度の見直しを行う。
- 退職金に関しては、金額アップと中退共への加入によりクラブへの貢献を感謝し、スタッフが安心して働く企業つくりに取り組む。

事業所人事担当者からのコメント

- J1に昇格し定着するためには、チームの強化だけではなく、フロントスタッフの増強も必要です。そのために、今出来るところから始めています。



「ウォルタ君」と「ティスちゃん」

トンボソーアイニング株式会社

Company Data

- 事業内容／学生用スラックスの製造
- 創立／昭和48（1973）年
- 本社所在地／三好市
- 従業員数／108名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
毎年、高卒求人募集
- 中途採用
ハローワークに求人募集
技能実習生の受け入れ

人材の育成

- 社員の多能化が強み

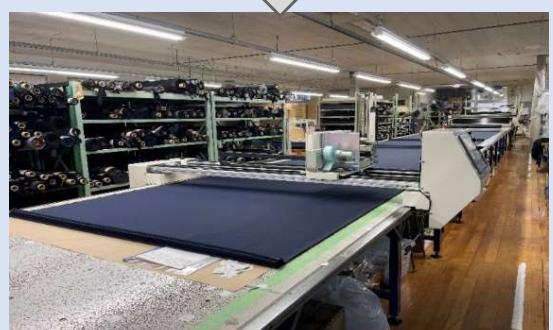
人材の定着と活躍

- 繁忙期の長時間残業を抑制する変形労働時間制
- 自動化機器導入で省力化と生産量の確保
- 空調設備を更新して快適な作業環境
- 年次有給休暇を取得しやすい労務管理
- 高齢者の活躍
- 外国人材の活躍
- 社員間のコミュニケーションで良好なチームワーク
- 社員からの相談に管理者が速やかに対応

自動裁断機
親会社から送られたCAMデータを取り込んで生地を自動で裁断することで大幅な省力化を実現



自動ラベリング機によりラベリングされたのちに裁断される生地



人材の採用

＜新卒採用＞

- 毎年、高卒求人募集を行っている。

＜中途採用＞

- ハローワークに求人募集している。
- 技能実習生を受け入れており、重要な戦力となっている。

人材の育成

＜社員の多能化が強み＞

- 多能化を推進している。社員は、計画的に他工程を経験し、一工程を3人ができるようにしている。
- 難易度の高い工程は、習熟にも時間を要するが、みんなで協力して多能化を推進している。
- 人が休んでも、生産ライン上のフォローできる体制を構築している。
- 多いときで1日に7~10人休むことがあるが、誰かがフォローに入ることができるために、工程が大幅に遅延することなく、生産に支障がない事業環境を実現している。
- 新入社員は先輩社員とコミュニケーションを取りながら、OJTで約1か月かけて仕事をおぼえる。
- 先輩社員と交換ノートを交わすことにしており、仕事上の相談がしやすくなっている。

人材の定着と活躍

<繁忙期の長時間残業を抑制する変形労働時間制>

- ・ 1年単位の変形労働時間制で、繁忙期（1～4月）と閑散期（6～11月）の勤務時間・出勤日にメリハリをつけ、繁忙期の長時間残業を抑制できるようにした。

<自動化機器導入で省力化と生産量の確保>

- ・ 当社はトンボグループ内で唯一の学生用スラックス製造拠点として、「ジェンダーフリーのスラックスを各校数本」といった多品種で少量の注文増加に対応しつつ、生産量の確保が求められる。
- ・ 自動裁断機を導入し、CADデータを取り込んで自動的に裁断を行うことで型紙の準備等が不要となり、大幅に時間短縮できる。また大型機に加えて小型機も導入し、製品の多品種少量生産に対応している。
- ・ 自動ラベリング機を導入し、生地の裁断前に小さなラベルを自動的に貼付している。型紙をそのままつけてラインに流していた前に比べ、大幅な時間短縮と後工程における作業量削減と廃棄物の削減を実現した。
- ・ バーコードシステムを導入し、完成品の検品・納品している。従来の手入力での検品・納品に比べて大幅な時間削減を実現し、省力化と労働時間削減につながっている。
- ・ 汎用ミシン・特殊ミシンともスペアミシンを含め複数台用意している。スペアミシンはメインの急な故障時や繁忙期の応援体制に貢献している。

<空調設備を更新して快適な作業環境>

- ・ 商品の性質上汚損を避ける必要があること、社員の体調管理面などを考慮して、空調設備の更新と屋根の断熱塗装の施工をおこなった。
- ・ 夏季の工場内の気温上昇を抑え、快適に作業できるようになり、生産性の向上にもつながっている。

<年次有給休暇を取得しやすい労務管理>

- ・ 当日の請求や、病気などで休んだ後の年次有給休暇への振り替えも基本的に認めている。
- ・ 時間単位の取得も可能としており、年間平均取得日数は18日となるなど、年次有給休暇を取りやすい環境となっている。
- ・ 閑散期に5日、年次有給休暇の計画的付与を実施している。また、適切な休日の付与にも配慮している。

<高齢者の活躍>

- ・ 60歳定年後は1年更新の雇用としており再雇用の上限は定めていない。60歳以上の社員が1/3を超えており、最高齢者は76歳である。高齢の社員が快適に働けるよう、担当する作業について一定の配慮を行っている。
- ・ 工場内の通路幅を広く取り、段差をなくしていることで、高齢者の転倒事故は少ない。
- ・ 毎月の安全衛生委員会でヒヤリハット事例を共有するなど、社員の安全確保に配慮している。

<外国人材の活躍>

- ・ 人手不足の昨今、当社にとって技能実習生の活躍は必要不可欠なものであり、国籍に関係なくすべての社員が気持ちよく働けるようにしている。
- ・ 技能実習生に対して住居費の配慮を行っている。また、日本人社員と同様にインフルエンザ予防接種の費用を補助している。
- ・ 技能実習生の希望に応じて残業を回すようにしていることもあり、日本人社員が繁忙期に長時間残業をしなくても生産量を確保できるようになるなど、社員全体の働きやすさの向上が図られている。

<社員間のコミュニケーションで良好なチームワーク>

- ・ 社員間で自発的・積極的にコミュニケーションを取っており、難易度の高い工程にも手伝いに入るなど、技能実習生も含めてチームワークは良好である。

<社員からの相談に管理者が速やかに対応>

- ・ 女性が多い職場ということを踏まえた上で、男女ともストレスなく活躍できる職場環境づくりが重要となる。
- ・ 些細なことからトラブルが生じることのないように、日ごろから全社員とコミュニケーションを取っている。また問題等発生時には面談をして解決している。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 社員の高齢化が加速していますが、みなさん元気に楽しく仕事をしています。今後もできるだけ長く勤められるように更に作業改善、環境改善、仕組みづくりをしていきたいと思います。

株式会社ネオビエント

Company Data

- 事業内容／公共施設運営、イベント企画運営
- 創立／平成17（2005）年
- 本社所在地／板野郡北島町
- 従業員数／118名

Contents

人材の採用

- ハローワークや人材サイト、面接会等を利用

人材の育成

- 出向の機会を利用して社員に成長機会を提供
科学技術の専門機関と連携
今後も社員の成長と定着のための出向を検討

人材の定着と活躍

- 正社員登用制度で人材を確保
- 週1日のノー残業デーを設定
- ワーク・ライフ・バランス委員会を設置
- 誰かが休んでもカバーできる体制づくり
- 仕事と育児の両立を支援
- 動画配信で社員へメッセージ
- 1 on 1 ミーティングの実施

管理施設での「ハロウィンイベント」
社員もお客様と一緒に非日常を楽しむことを目指しています。



人材の採用

<ハローワークや人材サイト、面接会等を利用>

- 求人募集はハローワークや人材サイト、面接会等を利用している。
- 当社が管理運営しているあすたむらんど徳島子ども科学館で活躍する専門職は、将来の科学技術分野の発展に貢献できる教育を受けた専門人材である。求人募集するときは博物館用の専門人材求人サイトを利用している。

人材の育成

<出向の機会を利用して社員に成長機会を提供>

- 科学館で働く専門人材が県外の科学技術の専門機関へ出向して就労する機会を提供している。
- JAXA（宇宙航空研究開発機構）などに社員を送り出している。
- 社員が出向先で専門性を高めて当社に復帰することで、当社にとって優秀な人材の流出を防ぐとともに、社員にとって転職を経ずにキャリア形成できるメリットがある。
- 専門人材についてはさらに多様な成長機会が提供できるよう、国内の研究機関との連携を模索している。
- 出向制度については社員の成長や経験に配慮しながら今後も柔軟に対応・検討する。

人材の定着と活躍

<正社員登用制度で人材を確保>

- ・新卒者は原則として正社員採用している。
- ・中途採用者は契約社員から正社員に登用することができる制度としている。優秀な人材は早期に正社員に転換し、能力を発揮する機会を提供している。
- ・専門人材については中途採用であっても当初から正社員として採用するなど、柔軟な採用を行っている。

<週1日のノー残業デーを設定>

- ・各事業所においてノー残業デーを設定し、施設の状況に応じた定時退社を促している。

<ワーク・ライフ・バランス委員会を設置>

- ・平成28（2016）年にワーク・ライフ・バランス委員会を立ち上げた。
- ・休みやすさは働きやすさにつながっている。休みやすくするにはどうしたらいいか、なぜ休みをとりづらいのか、休むにあたり上司と部下の関係性はどうか、などについて2か月に1回話し合ってきた。
- ・ワーク・ライフ・バランス休暇の制度化や、コミュニケーション向上について検討するコミュニケーションスキルアップ部会も派生的に生まれるなどの成果につながった。
- ・年休の年間取得日数は平均10日を超えており、特別休暇やワークライフバランス休暇と併せて、社員一人あたり年間平均16日超の休暇取得ができている。

<誰かが休んでもカバーできる体制づくり>

- ・誰かが休んでもカバーできる体制づくりはBCPの面からも重要である。
- ・当社はサービス業なので一斉に休みを取ることはできない。また施設（就業場所）ごとに業務の繁閑があるため、同じ施設に勤務する者同士で順番に、あるいは計画的に休みを取得している。
- ・誰かがカバーできる体制づくりに取り組んだ結果、コロナ禍で多くの社員が出勤できない状況下でも、出勤してきた社員が協力し、施設運営に支障をきたすことなく乗り切ることができた。

<仕事と育児の両立を支援>

- ・子育てる社員が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- ・育児短時間制度、育児のため正社員からパート社員となり、一定期間経過後に正社員に戻ることができるキャリア選択制度、子どもの成長に応じて柔軟に勤務日数を調整するなど、多様な働き方を提供している。
- ・男性社員が中心となって男性の育児休業を啓発するチラシを作成し、男性の育児休業取得を奨励した。
- ・男性の育児休業取得者が毎年出るなど、育児しながら働く環境となり、「プラチナくるみん認定」も取得した。

<動画配信で社員へメッセージ>

- ・令和2（2020）年から社員への情報伝達手段として、ズームや動画配信を活用している。
- ・就業場所や就業時間が異なる社員ひとりひとりに会社のメッセージを正確に伝えることができ、欠席者も後から見返すことができる。
- ・会社の様々な取組に対する社員の理解度も高まり好評である。

<1 on 1ミーティングの実施>

- ・2カ月に1回、1 on 1ミーティングを実施している。
- ・社員の数値目標や行動目標に関する面談としてだけでなく、上司と部下のコミュニケーションが図られ、社員の成長をサポートする機会となっている。
- ・ハラスマント相談やメンタルヘルス対応の入り口としても活用している。

事業所人事担当者からのコメント

- ・働きやすい職場環境を維持・向上させるため、毎月1回、有休の取得率や残業時間の削減について検討しています。
- ・社員の学びや資格取得の補助金制度など、働きながら学び・成長できる環境を整えることで、社員の就業意欲の増進に取り組んでいます。

株式会社はなおか

Company Data

- 事業内容／建設業
- 創立／平成元（1989）年
- 本社所在地／板野郡北島町
- 従業員数／73名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
苦労と試行錯誤の連続ながらも新卒確保
大学との連携、学生への情報発信が重要
- 中途採用
ハローワークからの紹介数の減少
社会人向けの説明会を開催

人材の育成

- 入社後のフォロー、社員教育の充実
- 社員大工制で将来の人材確保と育成

人材の定着と活躍

- クラウドによる時間管理等DX強化
- 若年者の離職率低下への取組
- 年次有給休暇取得促進
- スキルアップ支援
- シニア世代の活躍
- 育児休業・時短勤務制度
- 県外出身者に住宅補助手当
- 健康経営への取組



人材の採用

<新卒採用>

- 新卒採用に取り組み始めて10数年、苦労と試行錯誤の連続だった。
- 売り手市場の現在、新卒者の確保のためインターンシップ受け入れ、就活イベントへの参加も実施した。
当社のことを知っていただくために、大学を訪問し先生とのコミュニケーションを図ることから始めた。
- インターンシップや採用試験の日時は、学生の希望する日に来てもらうなど配慮している。
- 新卒採用の職種は設計と営業で、年2~3名、工務・総務で年1名程度採用している。

<中途採用>

- 中途採用者はハローワークに求人を出している。縁故採用もしている。
- ハローワークの紹介で採用した方が最も多く定着率が良いが、現在はハローワークよりの紹介が減少している。
- 社会人向けの会社説明会を開催している。
- 採用試験の日時は、応募者の都合に配慮している。
- 中途採用の職種は営業と工務で、いろいろ経験してから当社に来てくれる方は定着しやすい。

人材の育成

＜入社後のフォロー、社員教育の充実＞

- ・ 入社時には3か月間の研修プログラムを実施している。先輩社員によるオリエンテーションの後、各部署・現場を経験する。

＜社員大工制で将来の人才確保と育成＞

- ・ 当社では専属大工が多く活躍しているが、業界全体として大工は減少しているため、社員大工制を採用して大工を育成し、大工の確保に取り組んでいる。

人材の定着と活躍

＜クラウドによる時間管理等DX強化＞

- ・ 営業担当者の時間管理が難しく、みなし労働時間制を採用していた。
- ・ 令和5(2023)年6月、タイムカード打刻から会社支給の携帯電話（またはPC）でのウェブ打刻に変更することで、正確な時間管理、時間外労働や休暇取得の管理者承認がクラウド上で可能となった。

＜若年者の離職率低下への取組＞

- ・ 新卒採用者は希望する休みがとれないと退職することがある。ここ2～3年は試用期間中に辞める者もいた。総務や営業ではお客様の都合に合わせると土日勤務になる場合があるが、逆に工務は土日に現場作業をすると近所から苦情が出るため土日休みが多くなっている。
- ・ 今の若い人はお金より休みを重視する。仕事に不満はなくとも休日に不満があると離職につながる。
- ・ 社員旅行では専属大工と社員が交流を深めることによって世代間ギャップが埋まり、現場と営業のコミュニケーションも深まり、離職率低下につながっている。
- ・ メンター制度を設けており離職率低下に努めている。

＜年次有給休暇取得促進＞

- ・ 年次有給休暇の半日単位取得を可能としている。社員自身がクラウドにより取得率を確認できる。
- ・ 取得率が低い管理者にも声掛けを実施している。

＜スキルアップ支援＞

- ・ 会社に残って資格試験の勉強をすることを希望する社員が多いため、社員の退勤後に勉強スペースを提供している。
- ・ 指定資格取得者に合格祝い金、資格手当を支給し、社員の意識向上を図っている。

＜シニア世代の活躍＞

- ・ 現場の清掃業務等を行う工務サポートや、営業職・大工職の業務サポートとしてシニア世代を複数名採用している。1年更新で1週間の労働日数や1日の所定労働時間は人により様々であり、多様な働き方で活躍している。

＜育児休業・時短勤務制度＞

- ・ 女性役員がいることにより、育児休業取得や育児休業復帰後の時短勤務制度導入に抵抗なく取り組むことができており、周りの社員も受け入れている。現在までに3名の社員が男性育児休業を取得し、今後も取得者が増える見込みとなっている。

＜県外出身者に住宅補助手当＞

- ・ 県外出身者に採用後2～3年の間、住宅補助手当を支給している。採用後の定着と応募者増につながっている。

＜健康経営の取組＞

- ・ 職場環境改善として社内分煙を実施している。
- ・ 健康経営の取組を始め、健康診断の定期的受診および社内クラブ活動により「優良健康づくり認定事業所」として認定を受けている。また、健康診断の受診率や社内分煙の取組等により令和5年9月4日に「令和5年度徳島県健康づくり推進活動功労者」として県知事の表彰を受けた。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 採用はとても厳しい状況にあるが、人材採用なくして会社の未来もない。引き続き時代にマッチした採用活動を摸索・実行していきたい。

株式会社フジタ建設コンサルタント

Company Data

- 事業内容／総合建設コンサルタント
- 創立／昭和41（1966）年
- 本社所在地／板野郡北島町
- 従業員数／107名

Contents

人材の採用

- 新卒採用 会社説明会やインターンシップを充実させて新卒者を確保
- 中途採用 中途採用の技術者の確保が課題

人材の育成

- 資格取得等、社員のリスキリングを積極的に支援

人材の定着と活躍

- ITの活用で業務負担を軽減
- テレワークの就業環境を整備
- ITと対面の両面でコミュニケーション
- 社員のニーズに応える両立支援
- 健診事業及び健康づくりのバックアップ

「徳島県チーム育児応援企業」として第1号の認定を受けている。

「フジタ食の応援団」

朝食欠食時や栄養補給のために、バランス栄養食等を市価の半額以下で販売している。
代金は総務前に設置した貯金箱に社員が入れる仕組みで、安価なうえいつでも購入できるため、社員から好評を得ている。



人材の採用

会社説明会やインターンシップを充実させて新卒者を確保

- 大学や大学院、高等専門学校の技術系学部卒業予定者を中心に採用活動を行っており、会社説明会やインターンシップを充実させて、人材の確保に努力している。
- 柔軟な働き方等の取組推進の効果もあり、現在は必要とする人材を順調に確保できている。

中途採用の技術者の確保が課題

- 求職氷河期時代の中堅技術者不足が課題となっており、中途採用に力を入れている。
- 中途入社した社員からは、当社の福利厚生や育児・介護等の両立支援の取組及び休暇制度について高い評価を受けており、今後は様々な取組をさらにアピールし、多様な人材を確保できるようにしたいと考えている。

人材の育成

資格取得等、社員のリスキリングを積極的に支援

- 就業時間外に事務所内の共有スペースを、資格取得等の勉強を行う社員が自由に利用できるようにしているとともに、業務に関する参考書を社員からの寄贈も含めて社内に整備し、資格取得に挑戦する社員の経済的負担に配慮している。
- 受験費用は複数回でも一定額を補助するほか、取得後は資格の種類に応じて資格手当を支給し、資格取得に挑戦する社員のモチベーション向上を図っている。

人材の定着と活躍

<ITの活用で業務負担を軽減>

- ・ 積算業務や経理事務等で単純作業を自動化するシステム、RPA（Microsoft Power Automate）を導入して社員の業務負担を軽減するとともに、創造的業務などに注力できるようにしている。
- ・ BIM/CIMの取組の強化として3次元レーザスキャナやUAV撮影の点群データを活用し、計画、調査、設計段階から3次元モデルとのデータ連携による業務の効率化や、品質向上などの課題解決に取り組んでいるほか、今後は技術文書作成などを支援する生成AI（Microsoft Copilot・ChatGPT等）の活用を検討している。

<テレワークの就業環境を整備>

- ・ 感染病の蔓延や災害発生時のBCP対策として、テレワーク環境を逐次的・計画的に整備している。
- ・ 定期更新する社員のパソコンを、デスクトップPCからノートPCに順次変更している。
- ・ 在宅勤務や出先でのモバイルワークの際のデータ閲覧、BCP対策としてのデータ分散のために、事務所内サーバと同期するクラウドサーバを構築している。
- ・ テレワーク時でも他社員との情報共有やデータ共有及び送受信がスムーズにできるように、コミュニケーションツールMicrosoft365（Teams、Onedrive）を導入しており、チャットを利用して業務の打ち合わせなどを行っている。

<ITと対面の両面でコミュニケーション>

- ・ コミュニケーションツールは業務上の打ち合わせや相談、また業務外の相談窓口としても活用されており、社員のストレス低減と生産性向上に貢献している。
- ・ グループウェアを導入して社内稟議の回覧やアンケートの実施及び集計に活用し、決裁の迅速化などに寄与している。
- ・ 定期的に上司と部下の面談（1 on 1）を実施しており、社員一人ひとりの成長とキャリア形成を図っている。
- ・ コミュニケーション向上のために部署単位の親睦会費用を助成しているほか、親睦旅行やスポーツクラブ・音楽クラブ等、社員のレクリエーションの活動費用を一部助成している。

<社員のニーズに応える両立支援>

- ・ 私傷病等による休職者の復職に際しては、顧問社労士等と相談しながら各自に応じた両立支援プランを作成し、主治医等と連携してスムーズな復職ができるようにサポートしている。
- ・ 看護休暇及び介護休暇は、中抜けできる時間単位の特別有休休暇としているほか、慣らし保育期間に特化した24時間を上限とした時間単位の特別有休休暇を制度化するなど、社員の子育てや介護と仕事の両立を支援している。
- ・ 徳島県から「はぐくみ支援企業」として認証されており、「チーム育児応援企業」第1号認定を受けている。
- ・ 「治療等休暇制度」を制定し、時間単位の特別有休休暇として、手術後の治療や定期検査、妊婦健診や不妊治療に利用できるようにしている。
- ・ 育児と仕事の両立支援として、企業主導型保育施設と共同利用契約を締結している。

<健診事業及び健康づくりのバックアップ>

- ・ 社員が健康で働いていることが会社の最大の資産であるとの考え方から、社員の健康保持や健康増進に力を入れている。
- ・ 各部署には加湿器付き空気清浄機や体脂肪計を設置し、社員の健康管理に配慮している。
- ・ 定期健診はもちろんのこと、がん検診及び一定年齢の社員の脳ドック検診を全額会社負担としており、健診時のオプション検査や二次検査費用を助成して社員の健康維持をサポートしているほか、健診結果によりインセンティブを付与している。
- ・ 「フジタ食の応援団」と題し、朝食欠食時や栄養補給のためにバランス栄養食を常備して社員に安価で販売している。
- ・ 外部スポーツクラブの運動指導士等を招いて、社内で体成分測定及び運動指導を実施し、社員の健康づくりをサポートしている。
- ・ 専門のカウンセラーによる外部相談窓口を設置し、社員のストレス軽減を図っている。
- ・ 運動不足解消のために、社内の階段のステップや踊り場に啓発ポスターや消費カロリー等を掲示して、歩数アップを促している。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 当社は「会社の健康は社員の健康から」をモットーとしており、社員が健康で働くことに生きがいと幸せを感じ、それが会社の成長へつながることを理想としています。そのために会社は、社員がその能力を十分に発揮できるように制度やIT及び職場環境を整え、人材の採用と定着をめざしています。
- ・ 現在はITと対面の両面で社員同士のコミュニケーションを図り、人と人とのつながりを大切にしながら、社員の健康寿命の延伸と人生の質の向上、また会社として円滑な経営を継続させるための努力をしています。

株式会社ホンダ北徳島

Company Data

- 事業内容／新車・中古車販売
- 創立／昭和44（1969）年
- 本社所在地／鳴門市
- 従業員数／91名

Contents

人材の採用

- 新卒採用
 - 新卒者獲得競争の激化
 - テクニカルカレッジへの推薦や整備士学校進学者への奨学金を設定
 - ユースエール認定取得
- 中途採用 技術者の獲得競争

人材の育成

- 研修の充実
- 資格取得を積極的に支援

人材の定着と活躍

- 働きやすい職場環境づくりの取組を開始
- 年次有給休暇の計画的付与を導入
- 長期店休日に合わせて使うリフレッシュ休暇制度
- 子育て社員の休日設定に配慮
- 閉店当番を置いて定時退社を可能に
- 育児と仕事の両立支援
- シニアの活躍
- 外国人材の活躍
- 退職者の再入社もある働きやすい環境



シフト表の一部。

必要人員の確保に配慮しながら、有給休暇を取れるようしている。

長期店休日に付加してリフレッシュ休暇を消化していることもわかる。

シフト表の一部。必要人員の確保に配慮しながら、有給休暇を取れるようしている。長期店休日に付加してリフレッシュ休暇を消化していることもわかる。

曜日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
月	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
火	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
水	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
木	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
金	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
土	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	
日	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	

人材の採用

新卒採用

- かつては整備士養成学校や高校の工業科から年5～10人を採用できていたが、約5年前から整備士を志望する人が減り、県内外企業との争奪が激化して、新卒者を採用できない年がある。
- ホンダテクニカルカレッジ（整備士・技術者養成学校）へ志望者の推薦を行っている。進学者に対して奨学金制度を創設し、一定期間当社で働いた場合は返済の半額を免除することで、整備士を志望する者が学びやすいようにしている。
- 最新の自動車技術や整備士機材等について紹介する、卒業生と在校生との意見交換を行うなど、理系で学ぶ大学生が自動車業界について知る機会を提供している。
- 来年は普通科から採用して社内で整備士として育成することや、女性の整備担当者が定着できる環境整備など様々な取組を考えている。
- 新卒採用が厳しさを増した時期にハローワーク担当者からユースエール認定の取得を勧奨され取得することになった。

中途採用

- 他社で働いていた技術者の採用も行っているが、人材の取り合いとなっている。

人材の育成

<研修の充実>

- 新卒は入社後1年間、中途採用者も入社して半年から1年間、きっちり研修する。
- 営業担当者は、ホンダが全国20か所で実施する研修に3年間、年2回程度参加し、対人コミュニケーションや営業技術についての能力を磨く。費用は全額会社負担している。

<資格取得を積極的に支援>

- 整備担当者は入社3年目からホンダ2級資格が取得可能となる。最短で入社5~6年で1級を取得できる。
- 就業時間中に資格取得のための社内トレーナーによる講習実施や、e-ラーニングによる学習もできる。
- 整備担当者には国家資格である自動車検査員資格の取得を求めており、1級整備士資格の取得も奨励しており資格試験の受験費用を全額負担している。
- 検査員資格については陸運支局で実施する講習を就業時間中に受講させている。
- 充実した育成制度の効果として1級整備士資格取得者が2名いる。上級資格に挑戦できる環境もあって整備担当者は比較的長期勤続となっている。

人材の定着と活躍

<働きやすい職場環境づくりの取組を開始>

- 約5年前から整備士を志望する人が減り、県内外企業との争奪が激化したこともあって、より働きやすい職場環境づくりの取組を始めた。

<年次有給休暇の計画的付与を導入>

- 社員の過半数が所属する組合とも協議して年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。
- 毎月1日、年間12日を計画有給休暇消化日として設定する。半期ごとに取得希望日を出してもらい、計画的に休暇を取得している。
- 有給休暇の平均取得日数は14.7日であり、取得率は80%近い数字となっている。

<長期店休日に合わせて使うリフレッシュ休暇制度>

- 毎年5月・8月に長期の店休日を設定しているが、リフレッシュ休暇として年間2日を付与しており、長期店休日に続けて取得するよう推奨し、社員がゆったりと休めるよう配慮している。

<子育て社員の休日設定に配慮>

- 店休日は現在のところ週1日（水曜日）とし、もう1日は調整しながら休日を取得している。予約状況によるが店舗運営に影響のない範囲であれば土・日のいずれかに休むことができるようしている。
- 子育て中の社員については、月に何日かは土・日のいずれかに休日を取得できるようにしている。

<閉店当番を置いて定時退社を可能に>

- 営業・整備に当番を置いている。営業時間終了後の閉店業務を担当するほか、閉店間際の来客に対応している。
- 閉店当番を置くことで、他の社員は基本的に定時退社が可能になり、月平均の時間外労働は10時間を切っている。

<育児と仕事の両立支援>

- 育児休業から復帰する社員に関しては、営業から支援担当へ職種転換することもあり、仕事を継続しやすいように配慮している。
- 育児休業者は100%復帰しており、子育てしながら働きやすい環境であると考えられる。

<シニアの活躍>

- 60歳定年後65歳までの継続雇用制度で、65歳超えの人もいる。若い人をなかなか採れないこともあり、経験豊富なシニアを大事にしている。

<外国人材の活躍>

- 外国人留学生だった人を専門技術職で採用している。できるだけ長く当社で活躍してほしい。

<退職者の再入社もある働きやすい環境>

- 一度退職した技術者が再入社があるので、当社は業界の中では働きやすい環境になっていると考えている。

事業所人事担当者からのコメント

- 新卒・中途採用者ともに、キャリア・年齢・性別に関わり無く適材・適所で活躍できるように、ジョブローテーションも考慮しながら長く働く職場つくりを推進しております。

株式会社マルハ物産

Company Data

- 事業内容／農水産物加工食品の輸入、製造、販売、缶詰類の製造、販売
- 創立／昭和46（1971）年
- 本社所在地／板野郡松茂町
- 従業員数／58名

Contents

人材の採用

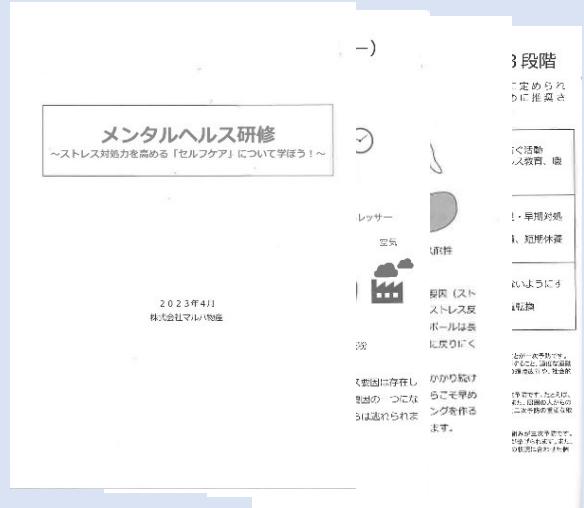
- 新卒採用
高卒は毎年採用
大卒はインターンシップを活用
- 中途採用
採用基準に柔軟性を持たせ人材を確保
就職面接会には可能な限り参加している

人材の育成

- 各部門のエース級人材が参集する組織を設置

人材の定着と活躍

- 人を確保して定着させるため基本に立ち返る
- 「人間力」を持った人材を評価する人事制度の導入
- 社員のメンタルヘルス向上
- 中高年社員の活躍のために
- 今後について



人材の採用

<新卒採用>

- 新卒採用は高卒者メインで毎年採用している。大卒はインターンシップから関わり採用につなげている。

<中途採用>

- 中途採用については人材獲得の門戸を広げるため、採用基準に柔軟性を持たせている。
- 就職面接会には可能な限り参加している。

人材の育成

<各部門のエース級人材が参集する組織を設置>

- 2023年6月、経営企画部に社内横断組織として組織育成課を設置し、各部門の若手工エース級人材を参集させて人材育成の場としている。
- 現在、就業時間の約10%を組織育成下での活動に充て、組織育成課では提案制度に寄せられた提案の審査や、採択を決定した提案の実現までを「やり切る」作業を担っている。
- 将来的には、権限の大胆な移譲を行い、職務遂行能力に加えて人的対応力も求められる人事部門での職務を経験し、幹部候補となる社員の育成の場とすること、新規事業や事業の改善・改革を担う組織改革のエンジンとすることを考えている。
- 組織育成課に選抜した人材は、数年単位で入れ替わることを想定しており、選抜人材が所属部署に戻った後、部署をけん引していくことを期待している。

人材の定着と活躍

<人を確保して定着させるため基本に立ち返る>

- ・ 基本に立ち返り、「人を育てる」「働きやすい環境づくりへ方針転換する」「社会貢献する」ことに取り組んでいる。
- ・ 健康経営優良法人は2021年に認定を受け、ユースエール認定も3年継続している。
- ・ コロナ禍で外国人技能実習生（中国人）の在留が難しくなり、2022年に全員帰国した。背景にあるカントリーリスクを回避する観点からも、現在は日本人社員だけで運営に取り組んでいる。
- ・ 労働条件や待遇面に注力しており、離職率は低い。
- ・ 現在、人手は少し足りない。ジョブローテーションは人員がタイトなので、やっていない。

<「人間力」を持った人材を評価する人事制度の導入>

- ・ これまで2～3年ごとにプロジェクトを立ち上げ、販売増や生産性向上、組織改革、SDGs推進などに取り組んできた。
- ・ 2022年からは経営理念の実現や健康経営、目標管理の導入などを骨子とした組織育成活動を開始し、次代を担う人材と組織を育成することとしている。
- ・ 人材の年齢層のバランスはとれているものの、次代を担う人材層を作ることが経営上も必要となっている。
- ・ 人手不足と高齢化の進展により70歳超の雇用延長を検討しているが、若い人が年配者を指揮することが想定されるため、次代を担う社員には、相手を問わず円滑に仕事を進めることができるよう、人間力の向上が求められる。
- ・ 年功序列的な人事制度を改め、当社が求める次代を担う人材像として、対人関係を円滑にできる「人間力」を人事評価の項目に加えている。
- ・ 取組例1 「ありがとう」を形であらわすサンクスカードの導入：サンクスカードは一定数貯まると景品に交換できる。感謝の気持ちが形として伝わる制度としている。感謝を伝えることのできる人間を評価するという観点から、サンクスカードの発行数を人事評価の項目に加えている。
- ・ 取組例2 「誰に対しても丁寧語を使える」人間力ある人材を評価：「ありがとう」が自然に言え、誰に対しても人としての敬意を払って接することのできる、人間力のある人材を評価するよう、「誰に対しても丁寧語を使えること」を人事評価の項目に加えている。
- ・ 取組例3 報奨金が設定された提案制度を導入：社員のアイディアや提案を会社として取り上げる提案制度を導入し、200円から最大10,000円の報奨金を設定している。積極的に提案を行う社員を評価するよう、提案数を人事評価の項目に加えている。

<社員のメンタルヘルス向上>

- ・ 人事制度改革に並行して、社員のメンタルヘルス向上にも取り組んでいる。メンター制度やカウンセリングサービスを導入済みであり、今年度からセルフケア研修も導入する。
- ・ メンタルヘルス研修テキストはわかりやすいものを社内で作成している。

<中高年社員の活躍のために>

- ・ 中高年社員は、職位が変わってもそれを受け入れるマインドづくりや、仕事を変わることに対する抵抗感をなくすことが、長く活躍するために重要と考える。キャリア形成サポートセンターの研修受講など、採用から退職までのキャリアを考える機会を社員に提供している。
- ・ 年齢を重ねると個人差が出てくるが、人間性や個々の能力を適切に評価し、賃金などの待遇に反映させる。

<今後について>

- ・ 人事制度の改革は取り組み始めたばかりであり、影響や効果の評価はこれからとなるが、「次代を担う人材層を作ることが経営上も必要」という会社が持つ危機感については社員に伝わっていると思われる。
- ・ 今後、これらの取組によって働きやすさや働き甲斐がさらに向上すれば、生産性の向上にもつながると考えている。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 人材の定着と成長、および採用力を高めるため、社員一人ひとりの成長と満足度を重視し、組織全体の力を高めていくことを目指しています。今後も引き続き、社員の声に耳を傾けながら、より良い職場環境を提供できるよう努力してまいります。

株式会社レクザム電子四国

吉野川事業所

Company Data

- 事業内容／電子部品の組立
- 創立／平成19（2007）年
- 本社所在地／大阪市
- 従業員数／400名（事業所40名）

Contents

人材の採用

- 中途採用 ハローワークで求人募集

人材の育成

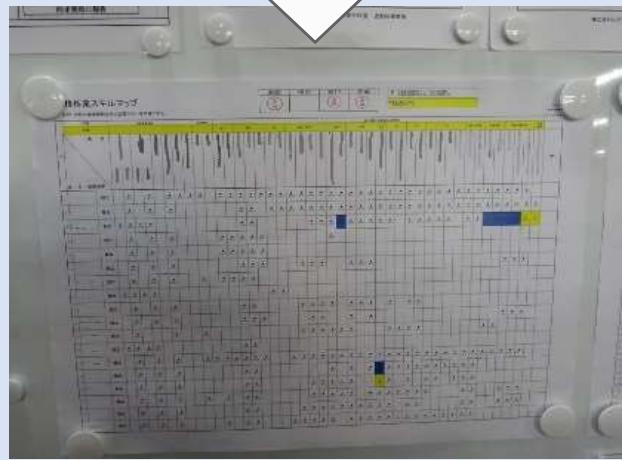
- 年間教育計画で社員の成長をサポート
- スキルマップの活用で社員の技能を可視化

人材の定着と活躍

- 多能工化で働きやすさと休みやすさを実現
- 個人面談を年に数回実施して社員の状況を確認
- ハラスマント相談窓口を社内と社外に設置
- 定着への取組
- 残業を減らす
- 年次有給休暇の計画的付与と取得状況の確認
- 働く人の事情に柔軟に対応する勤務時間
- 職場環境整備、福利厚生など

スキルマップ

見えるところに掲示することで、モチベーション向上につながる。
休む人が出ても、カバーできる人がすぐにわかる。



人材の採用

＜中途採用＞

- 主にハローワークで求人募集している。
- 急ぐ時には派遣社員を入れている。

人材の育成

＜年間教育計画で社員の成長をサポート＞

- 社員の技能習得は、年間教育計画を年初に立てて、毎月進捗管理している。
- 社員はチャレンジ目標を立て、スキルアップを目指す。
- OJTメインで技能を習得し、社内認定試験に合格するまでサポートする。

<スキルマップの活用で社員の技能を可視化>

- ・ 社内試験に合格したら工場内に掲示しているスキルマップに○印で表示する。
- ・ スキルマップを見れば、誰がどの工程を担当できるかわかる。また、誰かが休んだ時にもカバーに入れる人がすぐにわかるため、休みやすい職場となっている。
- ・ スキルマップを人事評価に反映させることで、社員の技能習得へのモチベーション向上につながっている。

人材の定着と活躍

<多能工化で働きやすさと休みやすさを実現>

- ・ 過疎化が進む地域で人材を確保しなければならない。働きやすい職場環境づくりが必須である。
- ・ 誰かが休んでもカバーできるよう多能工化を進め、一人が2～3工程を担当できるようにしている。
- ・ 引け目を感じることなく休むことができると、心理的にも有給休暇を取りやすくなっている。

<個人面談を年に数回実施して社員の状況を確認>

- ・ 個人面談を年に数回実施しており、チャレンジ目標を設定し、達成状況を確認している。
- ・ 技能習得状況についても、社員が無理なく技能を習得できるよう配慮している。
- ・ 忌憚ない意見交換を行うなど、会社と社員の重要なコミュニケーション機会となっている。

<ハラスメント相談窓口を社内と社外に設置>

- ・ ハラスメント等については社内と社外に相談窓口を設置し、社員が相談しやすいようにしている。
- ・ ストレスチェックの際に集団分析も実施して職場の状況を把握し、社員がストレスなく仕事ができるよう配慮している。

<定着への取組>

- ・ 女性の多い職場であり、子育て世代も増えているので、平日に残業させないことや祝日等（当社は祝日操業）に休みやすいようスケジュール作成等で配慮している。
- ・ 社員同士良好な関係が築けるよう、ストレスをためる前にいつでも相談するようにと話している。
- ・ 1年未満で辞める者もいるが、1～2年すればその後長く勤続している。
- ・ 人手不足対応のため高齢者が活躍している。高齢になると個人差が大きいので、リスク管理が重要。
- ・ 昇給等について男女差はない。

<残業を減らす>

- ・ 残業は事前届け出制。平日の残業は少ない。
- ・ スキルマップで可視化したことが残業減に役立っている。

<年次有給休暇の計画的付与と取得状況の確認>

- ・ 年次有給休暇は3月16日からの1年間で一斉付与し、10～11月にかけて取得日数の少ない社員に取得の勧奨を行っている。
- ・ 年休取得率は高く、事業所における取得率は8割程度となっている。

<働く人の事情に柔軟に対応する勤務時間>

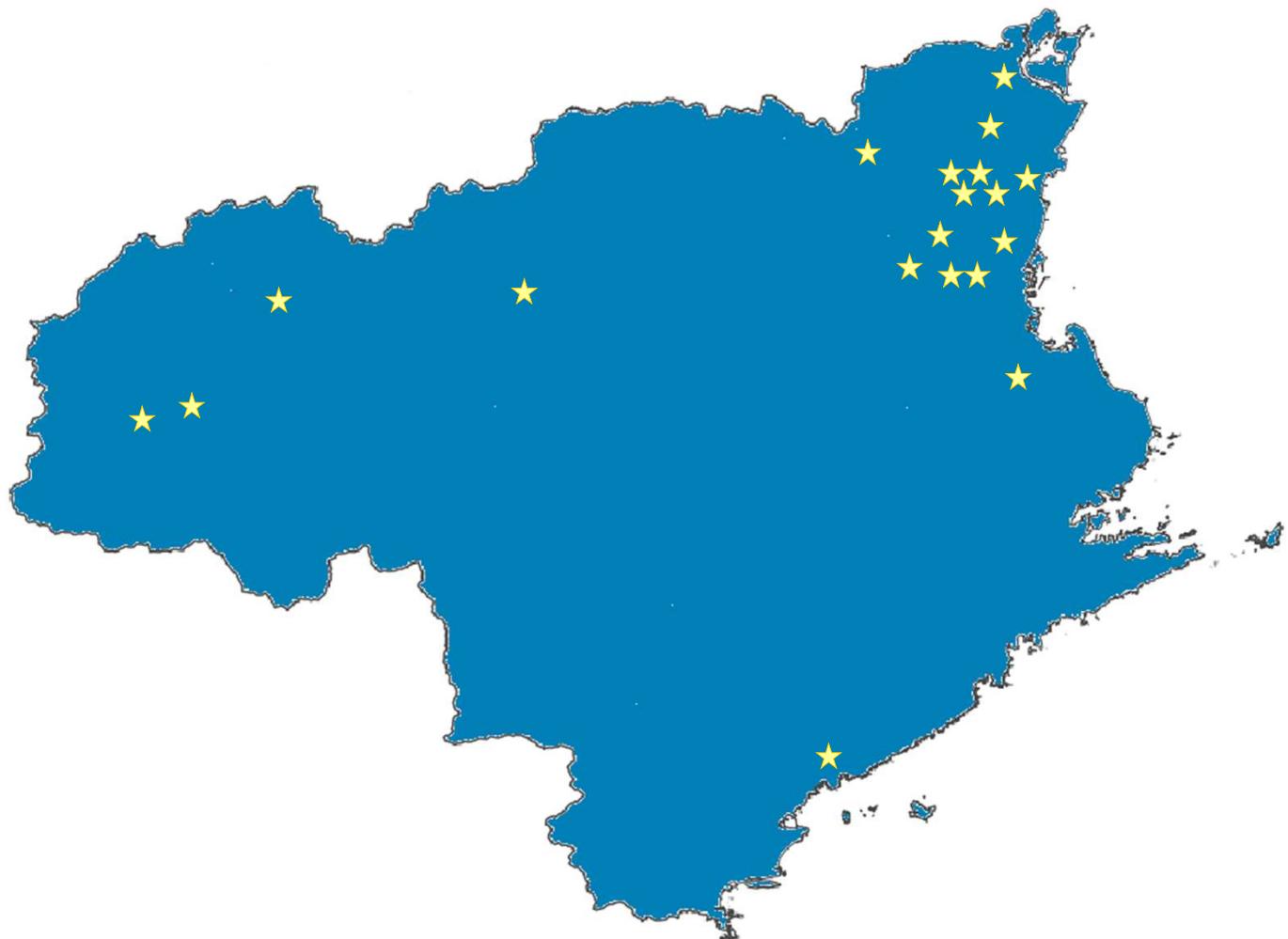
- ・ 1日6時間のパート勤務が多い。個々の事情に応じて勤務時間を1時間減らす、始業または終業時刻を1時間ずらすなど、会社の就業時間帯の中で柔軟に対応している。

<職場環境整備、福利厚生など>

- ・ 快適な作業環境となるよう、毎年冷暖房設備を増強している。
- ・ 会社が指定する業者の仕出し弁当について半額補助している。ロケーションの影響もあってか、社員の約1/3が利用している。
- ・ 社屋外に設置した飲料自販機は、設置料等を商品の販売価格に還元し、市価よりも安く販売している。社員だけでなく近隣の住民にも利用されており概ね好評である。

事業所人事担当者からのコメント

- ・ 当事業所では従業員ファーストで、やりがいが有り働きやすい環境つくりを行っています。
また、全従業員の約9割が女性という実情もあり、女性が活躍できる職場つくりも推進しています。
まだまだな部分もありますが改善を積み重ね、今後もより良い職場環境を作り上げていきたいです。



徳島労働局 雇用環境・均等室

TEL 088-652-2718

e-Mail tokushimakankyou-kintoushitsu@mhlw.go.jp

〒 770-0865

徳島市徳島町城内 6 番 6 号 徳島地方合同庁舎 4 階

開庁時間 平日8:30～17:15

※祝日、年末年始を除く。

徳島労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-rooudoukyoku/>



徳島働き方改革推進支援センター

TEL 0120-967-951

e-Mail soudancenter@tokushima-sr.jp

〒 770-0865

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階
徳島県社会保険労務士会内

開所時間 平日9:00～17:00

※祝日、年末年始を除く。

徳島働き方改革推進支援センターホームページ

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokushima/>

