

建設業

株式会社アウトテック松坂

所在地 刈谷市 / 従業員 14名

屋根工事、サイディング工事、太陽光発電機設置、屋根・外壁の塗装工事、屋根・外壁リフォーム工事

「誰一人辞めさせない」想いで社員と向き合う



代表取締役 穂谷あかね氏

新卒・中途採用含め、若者の育成に取り組んできたが、入社3年の壁をなかなか乗り越えられずにいた。10年前に「ワンチーム」に育てていこうと決意。誰一人辞めさせない想いで、社員巻き込み型で方法を考え実行、若手が定着する会社になった。“共育”をすれば必ず人は変わると感じている。

取組内容

1

様々な手法を用いた情報発信

人事制度

会社の魅力を知ってもらうため、SNSによる発信や広報活動など地道な活動を継続している。また、他の企業と協力して高校でのキャリア教育講座を開催。「働くとは?」「会社ってどんなところ?」などをテーマに、高校生に中小企業の魅力を知ってもらう取組となっている。会社説明会では、参加者に興味を持ってもらうため、紙芝居を作成し、「会社の歴史」、「仕事の内容」、「職場の人はこんな人たち」、「会社の雰囲気」、「社長が大切にしていること」などを楽しく伝え、共感が得られた人を採用している。また、内定社員に対しては、親御さんを交えての懇親会も開催している。

取組内容

2

中長期的な視点による人材育成

人材育成

社員巻き込み型で“若手社員を「ワンチーム」の一員としてどうやって育てていくか”を検討。「単独で行動させるのは入社1年後から」という共通認識のもと、社員による社内座学研修、コミュニケーション機会の創出、個人面談の実施など、年間スケジュールを立てて育成している。面談では、入社1か月後に外部専門家によるキャリア面談、2か月後に上長による面談、3か月後に社長による面談を実施することで、いつでも相談しやすい関係づくりにつながるよう工夫している。

また、主体性を育むため、採用、不採用関係なく会社や社員にとって良い内容の提案には1件500円支給される業務改善案提案制度を設けている。たくさん提案したり優れた提案をした場合は、別途報奨金を支給する。提案された内容は可能であればすぐに実践し、「まずは、やってみよう」の考えを大切に、社員の「やってみたい」が叶う会社を目指している。その他、関わる人々を見る「アンテナ」を立てるきっかけ作りを目的として、「ありがとう賞」という取引先に感謝を伝える取組も行っている。



建設業

株式会社イー・スマイル

所在地 春日井市 / 従業員 約50名

建設足場事業、基礎事業、サイディング事業、プロモーション事業(仮設リース)、不動産事業

チャレンジ機会の創出とICTを活用した職場環境整備



取締役 鏑田雄平氏

建設足場は、一般的には建設業界の中でもとりわけ3K(きつい、汚い、危険)がイメージされやすい。それを払しょくするために、ソフト面・ハード面、両方の職場環境改善を実施した。その結果、業務の効率化が図られるとともに、社員の働きやすさとモチベーションアップにつながった。

取組内容

1

個性に着目した採用、入社1年目からプロジェクトリーダー

人事制度

人材育成

以前、会社の成長スピードや変化に対応できず辞めた人がいたことから、今は、「急成長中であり、担当する仕事内容の変化が激しい」ことを理解し、様々な仕事にチャレンジしたいという思いを持つ人材を採用するようにしている。また、既存の事業に当てはめられた人材を募集することより、個性に着目して、どのような事業を展開していける人材か、どのような分野で輝いていける人かを考えて採用活動を行っている。

さらに、**入社1年目**の社員に新規採用のプロジェクトリーダーを任せることで、若手社員の育成と求職者に身近なモデルを見てもらう機会の提供を同時に行っている。他にも、若手社員がリーダーになる機会を用意しており、プロジェクトを運営する中で、当事者意識を持って発言し、結果を出していくことが自信や成長へとつながっている。若手のうちから失敗を恐れず積極的にチャレンジできる環境による、**仕事のやりがい**の大きさが定着につながっている。

取組内容

2

ICT導入による業務の効率化と働きやすさの両立

DX
ICT

建設業のイメージを変えたいという想いから、見た目からは何業か分からないような**モダンな社屋**を建てたことで、事業内容より、「将来に向けて新しいことにチャレンジし続ける経営姿勢」に興味を持つ人が集まるようになった。

さらに、事業の根幹となる安全対策の徹底の他に、**ICTによる情報共有**を始めとした職場環境の整備にも力を入れた。情報をクラウド上で管理することで、社外のどこからでも業務が行える体制を整備した。具体的には、営業マンには1人1台タブレット端末を支給し、営業先で見積りや請求処理を可能にしたほか、出退勤アプリの運用で直行直帰が可能になった。朝礼や会議などはWeb会議ツールを使い、仮想オフィスを導入し、在宅勤務でも生産性を落とさずチームの一体感をなくさない工夫をしている。こうした取組が、社員の働きやすさとモチベーションアップにつながっている。



建設業

株式会社夏目デザイン

所在地 豊橋市 / 従業員 11名

一般建築、設計監理、オフィス・店舗のインテリア設計
監理、リフォームの設計・施工・監理

ユニークな人材育成とICTの活用で働きやすい職場に



総務 夏目範映氏

初めての新卒採用をした後、しばらく採用をしていなかったことで、その社員が孤独を感じていたと分かり、毎年採用をすることを決断した。社員当番制の昼食作りを通し、新人の育成や社員間のコミュニケーションの活性化を図るとともに、ICTを活用することで、業務の効率化とワーク・ライフ・バランスの向上の双方を可能とする体制を整えた。

取組内容

1

昼食作りを用いたユニークな人材育成

人事
制度人材
育成

毎日、社長を含めた当番制で昼食を作る取組を行っている。新人は1年間「料理長」として、食材の調達、料理の準備、片付け担当の段取り等、料理当番のリーダーの役割を果たしている。翌年新しい新入社員に「料理長」の仕事を引き継ぐまでが任務で、新人がリーダーシップを身に付ける機会となっている。また、社員と一緒に食事を作って食べることが、良いコミュニケーションの機会となっており、一体感を持って仕事に取り組むことができるようになった。

その他、新人育成として、日誌を作成し、社長や人事担当者が**返事を書く**という取組や、半年ごとの面談、先輩社員によるマナー講座を実施している。また、全社員を対象に、部署替えによる別分野知識の習得、社外研修への参加、外部講師を招いての「若手営業研修」を毎月2回行う等、計画的な社員教育を行っている。

さらに、地域に密着した営業を行っているため、地域への貢献と連携が大切と考え、小学生から大学生までのインターンシップを実施している。会社への理解が深まり、採用にもつながっている。インターン生と関わることは、社員自身のモチベーションの向上や成長に結びついていると実感している。

取組内容

2

ICTの活用等による働きやすい職場づくり

労働条件
職場環境DX
ICT

図面や顧客情報、作業日報等、工作上必要な資料をクラウド上で共有し、連絡もクラウド上のチャットで行うことで、お客様ニーズへの迅速な対応や、直行直帰を可能にしている。また、取引先やお客様ともグループチャットで情報を共有することで、伝達漏れや待ち時間が減り、業務の効率化にもつながっている。テレワーク制度の導入や、社内にベビーベッドや休憩室、トイレを追加設置したことで子連れ出勤を可能にし、**ライフステージの変化**があっても安心して働ける体制を整えている。



建設業

株式会社ビーライトグループ

所在地 名古屋市 / 従業員 約60名

電気設備工事、太陽光発電所の建設・メンテナンス事業、電気工事のネットワーク事業、太陽光発電所事業等

対話の重視と柔軟な働き方制度



代表取締役 若尾光伸氏

ご縁があり一緒に仕事をするようになった仲間が、よりよく働ける環境を整備したい、そういう純粋な気持ちを大切にしてきた結果、過去3年間の新入社員の定着率100%という今がある。人材として「使える、使えない」ではない。事情をくんでどう育てていくか、その先に企業の発展があると考えている。

取組内容

1

対話を重視して適材適所を探す

人材育成

内定者の適材適所を見定めることは容易ではないが、とにかく**対話**を大切にし、話を聞くようにしている。入社後の配属先は、まずどんなことがやりたいか、どこに興味があるかを聞き、その上で、活躍できるかどうか想像しながら決めていく。配属後は、状況により、早めに転属するなど柔軟に対応している。また、**メンター制度**として教育担当者を決め、その社員と数年行動を共にしてもらい、仕事内容の習得を支援している。半年ごとに所属長、社長と今後のキャリア形成について面談を行い、働き方のイメージを明確化している。能力発揮が難しそうな社員も、育成を諦めず、試行錯誤を続けることで、必ずその社員が光る場所を見つけられると考えている。そうやって働く社員が、「一生ここに勤める」と伝えてくれることもある。

取組内容

2

柔軟な働き方制度を採用

労働条件
職場環境DX
ICT

多様な人材が働く組織にしたいと考えており、価値観の違いなどを補うためにも、イベントを実施している。今年は運動会を実施し、一緒に働く仲間など数百名が集まって盛り上がった。以前には水族館を貸し切ったこともある。イベントの実行委員会は入社1～2年目の若者に担当してもらい、社長も必ず入る。若者は社長と直に話し、物事を作っていき体験をすることで、会社への理解と愛着が深まる機会となっている。また、柔軟な働き方にも対応し、人それぞれ事情が違うので、相談の上、勤務時間や場所を選べるようにしている。会社になくても仕事ができるよう、外部から社内情報にアクセスできるようにし、勤怠管理をスマホで行うなど環境を整えたところ、在宅勤務や直行直帰が可能になった。会社が**社員に対して何ができるか**という姿勢で関わることで、社員も会社に対して何ができるのかを考える流れができていく。



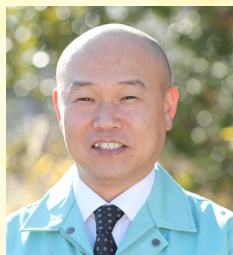
製造業

加茂精工株式会社

所在地 豊田市 / 従業員 約80名

トロコイドカムギヤ、ボール減速機、インデックスなどの機械エレメントの開発・製造販売

組織力強化で多様な人材が活躍できる会社へ変革



代表取締役 今瀬玄太氏

「育てる。繋がる」をキーワードに、組織力の向上のため人事制度改革を行い、様々な人がずっと働ける「一生の職場」を目指している。当社の魅力は、独自技術力の高さと社内の雰囲気の良いさに尽きる。

取組内容

1

人事理念「育てる。繋がる」に基づく組織運営

人事制度

独自技術による自社製品の開発、製造販売で急成長したが、かつては離職者が多かった。2014年に、開発者・発明家であった先代（現会長）から経営を引き継いだ後は、個人の力だけに頼るのではなく、組織力で成長を継続させることを目指した。就任直後には多くの離職者が出ることもあったが、試行錯誤しながら改革を進めた。労働力人口の減少と価値観の変化、多様な働き方への対応が、これからの企業の存続には大きな課題であると考え、組織力の強化を行っている。「育てる。繋がる」を人事理念として定め、求める人材像を決め、具体的な行動目標へ落とし込み、その成果を人事考課まで反映していくことで、個人や組織の目標を明確に示すことができるようになった。

また、組織の問題点や課題を解決するため、定期的に社員アンケートを行い、社員のモチベーションや会社や仕事に対する思いなどの状況を把握して、さらなる改善につなげている。

また、社員が**自発的に仕事に取り組むことを評価**する人事評価制度を整備している。具体的には、評価制度の中にチャレンジ目標の設定を行っている。スキルアップしたい社員のために会社が研修費用や各種資格試験の受験費用を負担し、資格所得後の資格手当の支給などを行っている。

取組内容

2

働きやすい職場環境づくり

労働条件
職場環境

社員にとって働きやすい職場環境を作るため、時短勤務や直行直帰制度、申請による副業制度など、柔軟な対応ができるように制度化を進めている。

また、社内会議では、上司や先輩が皆、何を発言しても決して否定せず、嫌な顔を見せずに接することで、穏やかな雰囲気を作るように心掛けている。さらに、開発企業らしい「**新しい取組や変革を恐れない雰囲気**」の社風が、社員のやる気を醸成している。

今後も、多様な働き方、多様な人材に対応した人事制度・就業規則・給与制度の仕組み作りを目指す。



製造業

株式会社喜多村

所在地 東郷町 / 従業員 約180名

受託粉碎事業、フッ素樹脂潤滑用添加剤の製造・販売事業

健康で長く働くことができる職場を目指す



総務部 部長 青木由美子氏

社員が働きやすい会社を目指し、残業時間の抑制、年次有給休暇取得促進から改革を始めた。さらに、私傷病治療と仕事の両立支援などの環境整備を進めていくことで、健康経営優良法人に認定されるとともに、人材が定着する会社になることができた。これからもより社員が働きやすい会社を目指す。

取組内容

1

求める人材像の明確化と採用後の人間関係の構築

人事制度

人材育成

会社のことをしっかり理解して入社してもらい、入社後のギャップによる早期退職を防ぎたいという思いから、採用においては、会社が定める「**実現したい組織像・求める人材像**」を示し伝え、職場・工場見学を実施し実際の職場や同僚となりうる従業員との対話の場を設けている。面接や会社紹介時には、応募者に対し会社の良い点、仕事の面白い点だけでなく、**改善が必要な点や仕事の大変なところも率直に伝える**ようにしている。

入社後は3か月程度をかけ各部署で研修を行う。他部署の仕事や役割を理解し、先輩社員との人間関係を築く機会になっている。入社後1年をめどに新入社員全員を対象にフォローアップ研修を行い、同期のつながりも重視している。また、部署によっては先輩社員がメンターになり様々な指導やフォローをするなど、**コミュニケーション**を大切にしたい取組を行っている。

取組内容

2

健康面の積極的サポート、改善活動の推進

労働条件
職場環境

健康経営優良法人の認定を取得し、**社員の「豊かな人生の実現」**のため会社としても積極的にサポートするよう努めている。例えば、インフルエンザ予防接種の費用補助、全従業員対象のストレスチェック、会社の費用負担による私傷病治療費補助保険の加入などのほか、在宅勤務・任意時差出勤制度の導入や介護短時間勤務制度、週2回のノー残業デーや有給休暇の計画的取得制度など法定を上回る制度を定めている。また、業務の一環として就業時間内にグループで改善を行う「**みんな de Kaizen**」と、1件につき300円の**報奨金支給のある改善提案制度**の2つの改善活動により、社員がより主体的に改善に取り組むようになった。お客様や従業員間の「**ありがとうの声**」を届ける掲示板があり、自身の仕事がこんな風に感謝されているのだと知ることが、やる気の源泉となり定着につながっている。



製造業

協和工業株式会社

所在地 大府市 / 従業員 約150名

自動車、産業用車両用ステアリングジョイント及び各種機械器具用ユニバーサルジョイントの製造販売

やりがいへつなげるDXの推進、適性に合わせた人材育成



代表取締役 鬼頭佑治氏

DXの推進による業務の見える化が進むことで、目標設定が行いやすくなり、競争力強化が図られるとともに、社員がやりがいをもって働けるようになった。また、育てることを重視し、適性に合わせた仕事を任せ、自主活動などチャレンジできる環境を作ることで多様な人材が活躍できる会社となった。

取組内容

1

DXによる見える化でやりがいの創造と働きやすい環境の整備

DX
ICT

4年半前からDXを推進している。DXにより、経験を積まないといけない仕事を標準化することで、若手のうちから重要な仕事を任せられるようになった。また、IoT導入によるリアルタイムデータの収集による**業務の見える化**を実施することで、データの活用ができるようになり、目標設定が簡単に行えるようになった。さらに、目標達成に向けた取組も結果が目に見えるようになったことで改善が進み、競争力強化の実現とともに社員もやりがいをもって仕事ができるようになった。

また、DXの推進によってデータ入力などの仕事がなくなり、業務が効率化された。その結果、残業が減り働きやすい環境となっている。

取組内容

2

個人の適性に合わせ仕事を任せ、自主活動でチャレンジ機会の提供

労働条件
職場環境人材
育成

以前は男性の職人を中心とした会社であったが、女性リーダーを作りたいという思いから、7～8年前から、性別に関係なく**個人の才能を見て仕事を任せる**ようにしている。社長自らが現場に行き、仕事の様子を直接確認することで適性を確認している。現在は、女性社員2名が大学の協力を受けながら、DXを更に進めるための知識の習得を行うなど、男女の区別なくやる気のある人材が活躍している。

また、「NKS(ニュー協和システム)」と名付ける、改善に向けた自主活動を行っている。その中で、業務の課題を見つけ出し、部署を超えた全体最適化に向けた改革を推進している。新入社員は改善案の提出などにチャレンジし、それをベテランのフォローのもと実施している。この活動は、課題解決の実践とその手法の習得の場となるとともに、人材発掘の機会ともなっている。

作業ではなく、改善を考える機会を与えることで、何のために行うのか目的を持って仕事ができる人材の育成を行っている。



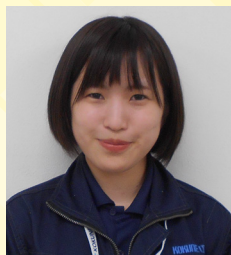
製造業

コクネ製作株式会社

所在地 西尾市 / 従業員 約90名

金属製品の高精度機械加工、材質や形状を問わない
部品調達及び組立

明るい社風とICTの導入



総務部 萱谷日奈氏

各種ICTシステムを導入・活用するとともに、カフェスペースのようなフリーアドレスのオフィスを構築することで、働きやすく、風通しの良い職場となった。福利厚生も年々充実させ、年間休日の増加や各種休暇制度の整備を行い、働きやすい職場となり、女性比率も30%に達するなど、男女共に活躍できる職場となっている。

取組内容

1

明るく安心して働くことができる環境

労働条件
職場環境

従来の鋳物加工業のイメージとは全く異なるきれいな工場やオフィスと社員の明るい雰囲気から、「ここで働いてみたい」と好感を持った人の応募が多い。平均年齢35歳と若い社員が多く、社員一人ひとりを尊重し、**先輩が後輩を丁寧に指導する社風**が会社の業績及び社員の定着につながっている。また、社員旅行、創立記念日、社内ゴルフコンペなどの他にも新入社員歓迎会など季節に合わせたイベントを開催し、社員の親睦を図っている。

また、入社3か月から有給休暇を取得可能で、最低でも**月1回の有給休暇取得を奨励**しており、計画的に有給休暇の取得率を上げている。柔軟な働き方の一つであるフレックスタイム制度の導入のほか、多数の制服の中から選ぶことができる制服支給制度、外部提携福利厚生施設の利用など、福利厚生制度を充実させ、社員が安心して長く働くことができる職場環境整備を行っている。

取組内容

2

ICT導入により業務の効率化を実現

DX
ICT

生産性向上と業務効率化を実現するため、現場の生の声を反映した多品種少量生産用の生産管理システムを構築している。また、システムに連動した機械の稼働時間を監視するIoTシステムを導入。蓄積された情報をリアルタイムで集計・分析し、社員で稼働状況を共有することで「**工場見える化**」を実現している。

また、工場内のDXのみならず、社員の勤怠や給与計算システムのクラウド化を推し進め、給与明細のペーパーレス化も実現。**DXを通じた積極的な業務改善活動を推進**することで、製造現場・事務作業共により働きやすい職場を目指している。これらの取組の成果が「年間休日の増加」や「福利厚生の更なる充実化」につながると周知されており、従業員のモチベーションも非常に高くなっている。



製造業

榊原精器株式会社

所在地 西尾市 / 従業員 約250名

自動車電装品、自動車精密部品、産業用ロボット部品
他、食品の販売(食べられる器)

プロジェクト活動で活気ある職場風土に



取締役 大村博之氏

もともと、会議ではいつも決まった人しか発言しないなど、なかなか意見の出ない職場であった。そこで、外部講師を招き、部署の垣根を越えた社内コミュニケーションの活性化に1年間取り組み、今では多数のプロジェクト活動の立ち上げや、職場環境の改善も進み、働きやすい職場であることをPRできるまでになった。

取組内容

1

プロジェクト活動で社内の活性化を図る

労働条件
職場環境

職場環境の改善や健康経営、カーボンニュートラル、社内広報や社外PRなど、その時々で複数のプロジェクト活動を立ち上げている。プロジェクト活動にはある程度準備期間を設け、社長やリーダーが話し合いをしてメンバー選定をしている。合意すること、認め合うことなど、部署の垣根を越えて話ができる雰囲気づくりを大切にすることで、プロジェクト活動だけでなく、業務上でも相談や応援がし合える風土になっていった。昨年は2名の男性社員が育児休業を2~3ヶ月取得したが、長期の休みでもすぐに他から応援が入り、協力し合う様子が見られた。

社外PRプロジェクトチームにより一新されたWebページでは、働きやすい職場であることを積極的に発信、明るくユニークだと応募者だけでなくお客様からも好評である。社内広報プロジェクトチームは、役員含め皆でお祝いする社内成人式の様子や、新入社員へ「好きな食べ物」や「座右の銘」などをインタビューした様子を撮影し、社内報に載せたり、職場や食堂にあるデジタルサイネージで繰り返し投影したりして、皆が見られるようにしている。そうすることで、若手社員が職場の人から声をかけられ、自然と会社に溶け込むきっかけを作っている。

取組内容

2

ポイント制を導入した人事制度

人事
制度

従来、年功序列色が強く、実力があっても昇進できない現状や、評価に対してフィードバックがないという不満の声が上がっていた。そこで、人事評価制度の見直しを行い、能力に応じてステップアップするシステムとしてポイント制を導入した。頑張った人はポイントが付くようになり、1ポイント当たりで計算し、ボーナスに加算される。そのポイントの前提となる評価面談では、上司と部下が十分話し合い共通認識を持つよう丁寧に実施されることとなり、コミュニケーションや相互理解を図る機会にもなっている。



製造業

サン樹脂株式会社

所在地 北名古屋市 / 従業員 約50名

プラスチック切削加工、プラスチック板加工

社員の意見を聞きながら一人ひとりに合った働き方に



総務グループ 常務取締役 磯村裕子氏

問題に対処して取り組むというより、良い会社にするために、社員の意見を聞きながら働きやすくしようとしてきた。働く人の価値観も様々で対応も難しいが、できる限り、一人ひとりに合った働き方を提供できる会社にしていきたい。

取組内容

1

「見える化」による残業時間の削減

労働条件
職場環境DX
ICT

育児、介護、病気を抱えながら働く社員に対し、個別に話し合っで時短勤務を可能としている。また、11時間のインターバル勤務制度を導入し、制度が適用された場合は始業と終業を遅らせる運用になっている。実際には適用される事例は少なく、制度を適用しなくても良いよう事前に作業の割り当てや見直しを行い、残業をしない風土の醸成につながった。また、誰がどれだけ残業をしているかが一覧できるよう**残業時間の「見える化」**を行ったことで、社内全体で協力して残業時間を削減する取組が進んだ。また、テレワークも推進している。コロナ禍を機に、対面でなくても意思疎通が図れるよう**コミュニケーションツールを導入**し、オンライン会議の活用も一気に進んだ。希望者にはタブレット端末を配布し、生産管理や業務のシステムとつなげ、情報の共有もしている。

取組内容

2

男性育休の奨励、メンタルケアの実施

人事
制度労働条件
職場環境

女性の育児休暇の取得率、復帰率は共に100%である。また、以前から、男性社員には出産に立ち会うよう強く勧め、育休の取得も奨励している。男性社員の育休は長い人で2週間程度取得しているが、妻の出産後1か月間は、残業をしないように配慮している。これは、「**社員が幸せな人生を送るにはどうしたら良いか**」を常に、経営上の課題と捉えており、そのためには、全ての社員が家庭を大事にできるようにすることが大切だと考えているからである。また、仕事の原因かどうかにかかわらず、メンタルヘルスの維持が重要だと考えており、社員の心理的状況を気に掛け、上司や産業医による面談などを実施している。

様々な取組を行う際には、できるだけ社員の声を聞き、**一人ひとりに合った働き方**を提供できる会社にしていきたい。

