

運輸業

## 豊橋鉄道株式会社

所在地 豊橋市 / 従業員 約200名

鉄道旅客運輸事業、軌道旅客運輸事業、不動産事業、広告事業

## 健康に配慮し職場環境を改善



総務部 係長 丹羽一義氏

人員不足による過重労働などの課題解決のため、健康経営を職場の最重要課題として取り組み始めてから、少しずつ人員が定着し始め、福利厚生制度の拡充につながるのと同時に、行政機関からも「健康経営優良法人」として、高い評価が得られるようになった。

取組内容

1

## 若年層の健康にきめ細かい配慮

人事  
制度労働条件  
職場環境

会社説明会では、将来のキャリア形成や各年代の役割などを具体的に説明するとともに、大学生向けにインターンシップを実施し、仕事内容に理解が進むよう努めている。

中途採用では、配属が想定される職場の職場長が職場紹介を行い、実際に働く環境を見て、自身が働く姿をイメージし、納得してから正式に応募してもらい選考に進めるなど、入社後のギャップを少なくするように工夫している。

健康経営を経営の最重要課題と位置付け、保健師による**メンタルヘルス対策**を実施し、若年層の相談窓口として積極的に活用されている。例えば、入社後に保健師による面談を実施し、困ったことや心配事がないか等を確認し、その後も継続的にフォローしていき、状況によって上司と共有するなど、職場環境の改善策を協議している。こうした、**健康経営を通じた若年層に対するきめ細かいフォロー**が人材定着に非常に効果を上げている。

取組内容

2

## やりがいにもつながる研修の実施

人材  
育成

現場で役立つよう、**充実した社内教育体制**を整え、CS（顧客満足）研修の実施や認知症サポーター養成講座、ONEアクション研修（認知症の人と接する機会の多い職場で働く人たちが、認知症について理解を深め、事例を用いたワークを通して、実際に対応方法を学ぶ研修）、サービス介助者の資格取得支援などを実施している。これらは、業務に役立つだけでなく、**地域社会、街づくりの一環**として自分たちのできることを主体的に取り組む姿勢を醸成し、仕事のやりがいにもつながっている。



## 運輸業

## ミライノ株式会社

所在地 清須市 / 従業員 約40名

一般区域貨物自動車運送事業、貨物軽自動車運送事業、自動車運搬取扱業、倉庫業、産業廃棄物収集運搬業など

## 「ここで働きたい」と選ばれる会社を目指す



代表取締役社長 橋本憲佳氏

既成概念にとらわれず未来を革新創造するという思いを込めて、社名を変更した。「全員参加型経営」により、最高の仲間と最高のミライを創る。全メンバーが情熱を持ち、夢を見ることができる環境を作り出して行きたいと考えている。

## 取組内容

## 1

## 様々な活動による情報発信と地域貢献活動への積極的参加

人事制度

採用においては、会社見学等により、仕事の内容や対外的活動等を十分に理解してもらうことでミスマッチを防止している。社長が複数の大学のキャリアセンターを通じて、働くことに関する講師をしており、その縁で、インターンシップ研修生を受け入れており、研修生から採用もしている。

当社のことをよく知る、社員や仕入先、顧客などからの紹介での採用にも力を入れるほか、ハローワークの各種制度も活用している。さらに、防衛省自衛隊等協力事業所に認定されており、任期満了の自衛官を採用。また、非常勤の特別職国家公務員として、普段は当社の仕事に従事しながら、年間30日間の訓練を受ける即応予備自衛官も在籍している。予備自衛官は、実際に豪雨災害時に被災地に招集され活躍している。また、当社は救援物資の受入支援など、**地域貢献や社会貢献活動**に積極的に参加しており、このような活動に共感する社員を採用し、定着にも強くつながっている。

## 取組内容

## 2

## 社員の主体性を育み、やりがいを感じられる仕組みづくり

労働条件  
職場環境

人材育成

アパレル、家具、印刷物、内装、航空部品、イベント什器、雑貨、食品などの、配送商品ごとに、責任者を選任・配置して、それぞれの分野における**専門性と経営感覚**を身に付けるよう、人材を育成している。トラックドライバーも名刺を持ち、自分たちで仕事を取ってくる営業を行っている。また、中小企業の運送会社では珍しいオシャレなデザインのオフィスを整え、トラックのデザインは社員の意見で決めた。社員が仕事にやりがいを感じ、楽しみながら仕事ができるように配慮している。こうした取組が、会社の維持、成長、発展につながり、社員の昇給の実現へと結びついている。



小売業

## 株式会社アメイズプラス

所在地 名古屋市 / 従業員 約80名

ヘルスケア事業、IT事業、医療機器・研究開発事業

## 新しい価値を生み出すことができる「人づくり」を重視



代表取締役 山本良磨氏

新しい商品を開発し販売する「情報製造小売業」を目指している当社に必要な人材は「新しい価値を生み出すことができる人」である。そのため、社員が新しいことにチャレンジできる仕組みを整えている。

取組内容

1

## 独自の応募方法で求める人材を採用

人事  
制度

従来の一般的な求人方法ではなく、SNSの投稿や広告において、会社に関する認知度を上げ、**応募者から問い合わせってもらう**方法を採用している。また連絡手段にもSNSのダイレクトメール等を活用しており、手軽さも応募率の向上につながっている。さらに、中途採用においては、「気になっているけど応募まではハードルが高い」という方が気軽に質問できるような「**カジュアル面談**」も行っている。また、オンラインによる会社説明会やオンラインインターンなど、会社を理解してもらうイベントには、オンラインを活用し、遠方からの応募実績を上げている。公式Webサイトのリクルートページでは掲載情報を細かく更新し、イメージがダイレクトに伝わるよう写真についてもこだわって掲載している。こうした取組を行うことで、会社のことをよく理解した人材の採用につなげている。

取組内容

2

## 自主性を尊重する人材教育や柔軟な働き方の実現

労働条件  
職場環境人材  
育成

入社後は、1か月間の新入社員研修「**CREATIVE CAMP**」を開催している。講師は先輩社員が担当し、業務に必要な知識の習得のほか、新卒社員同士の絆をより深め、その後の失敗や成功などを**共有できる関係性の構築**を図っている。また、一人当たり1年間で5万円～15万円の自主学習補助制度があり、多くの社員がこの制度を利用して、自身が学びたいテーマを学習している。

さらに、外部講師によるセミナー等も活用し、社員が自発的に学ぶ環境を整えている。社員が新しいことにチャレンジする自主性を尊重し、社員の**自主的な取組を支援**するとともに、その成果を表彰する制度を整えている。また、スピード感を大事にしており、どこでも実施できるオンラインミーティングを活用している。その他、時短勤務など、個人の状況に合わせた**柔軟な働き方**を可能とし、制約があっても効率良く成果を上げることができる仕組みも整えている。





小売業

## えぷろんフーズ株式会社

所在地 豊田市 / 従業員 約610名

食品スーパー

## 人も商品もフレッシュな食品スーパーに



代表取締役社長 河合岳史氏

当社の商売の原点「地域のお客様の代わりに新鮮な商品を仕入れて、販売する」の精神を大切にしたいと考えている。そのためには、社員がいつもフレッシュな気持ちで、将来への希望とやりがいをもって働くことが重要であり、そのための取組を行っている。

取組内容

1

## 計画的な採用・育成

人事  
制度人材  
育成

毎年、継続的に新卒採用を行っており、地元高校との信頼関係が構築できている。高卒・大卒とも、先輩社員が活躍している姿を見て、安心して入社している。中途採用については、ライフスタイルに合わせ、パート社員として柔軟に働ける勤務体制を選択でき、個人の事情に応じて、正社員へキャリアアップが可能な制度を整えている。

採用後の社員研修は、様々な知識の習得とともに、同期入社社員の情報交換の機会にもなり、定着にもつながっている。配属については、売り場や商品の担当など、早いうちから一定の**責任を持った仕事を任せ**ることが、社員の主体性の育成につながっている。また、社員が誰でも専用PCでリアルタイムに日々の店舗の売上や客数などの営業情報を見ることができるようになっており、モチベーションや経営意識を高めることにつながっている。

取組内容

2

## 日曜定休・働きやすい環境の整備

労働条件  
職場環境DX  
ICT

全国的に年中無休のスーパーが多い中で、複合施設に開業した1店舗を除き、日曜定休としている。また、正月、お盆も休みにしている。(日曜が休みでない1店舗には、社員用の保育施設を完備し、育児と仕事の両立を可能としている。)パート社員の勤務時間は、一人ひとり個別に定め、働きやすい仕組みづくりを行っている。「働き方改革関連法」施行以前は、残業時間が長く、「どのように残業時間の上限規制に対応したら良いか」について社内で議論となった。社員の勤怠状況をリアルタイムに把握し残業時間の削減につなげるため、**労務管理に関するICTを導入**し、出張中などの社外からも出退勤等を入力できるようにした。そのうえで、仕事の協力体制の見直しを行い、残業時間の短縮を図ることができた。また、有給休暇5日間を含めると連続で最大10日間の休暇を取得できる「リフレッシュ休暇制度」など、社員が継続して元気に働くことができるような制度を設けている。





サービス業

## アルメック株式会社

所在地 大府市 / 従業員 約60名

産業廃棄物処分業、産業廃棄物収集運搬業、産業廃棄物再生事業、製鉄原料加工及び販売、一般建設業等

## 新卒採用継続で「ワクワク・ニコニコ・ドンドン」な会社



管理部 次長 野々口慎氏

2008年、創業50周年を前に「100年企業」を目指して社内改革を開始し、新時代を担う新卒社員の採用をスタート。2016年には経営理念を刷新、2020年には「地域未来牽引企業」認定を受けるなど積極的に活動を展開している。新卒採用は毎年継続しており、数々の取組が定着率向上に寄与している。

取組内容

1

## 若手社員が採用前後の新人フォローで活躍

人事  
制度人材  
育成

採用活動は、**若手社員を中心にした「リクルーター」**を軸に行っている。学生と年齢が近い社員が担当することで質問などがしやすく、距離感を縮めている。求人サイトや就活イベントなど従来型の活動に加え、最近ではWeb説明会にも力を入れ、遠方からの応募も増加してきている。入社後のギャップ防止のためにも、会社や仕事内容に関する説明は入念に行い、求職者の質問にも丁寧に答えるようにしている。

入社後は、役員から会社の歴史や経営理念、リサイクルの仕組みに関する基礎研修を行った後、外部研修、社内研修を約3か月間行う。リクルーターによる面接を定期的に行い、フォローアップを行っている。また、日報「**今日の気づき**」を記入し、日々の成長度合いを実感できるようにするほか、先輩や上司への相談やフィードバックツールとしても活用している。これら若手先輩社員とのコミュニケーション、全社を挙げた社員教育が定着につながっている。

取組内容

2

## コミュニケーションツールの活用

DX  
ICT

コミュニケーションツールを導入して、情報共有や業務の効率化による組織の活性化を図っている。社内制度、社内連絡などの情報共有に役立っているが、特に「**サンクスメッセージ**」という、気軽に「ありがとう」を伝え合う機能があり、社員間の会話や交流・チームワークの構築にも効果が出ている。

当社の目指す企業文化は「**ワクワク・ニコニコ・ドンドン**」。毎日楽しく、やりがいを感じながら働ける職場を目指して様々な仕組みづくりを行っている。ツールの導入にとどまらず、「社内木鶏クラブ」という読書会を開催したり、社員旅行を企画したりと、コミュニケーションの促進にエネルギーを注いでいることが学生から評価され、入社後の定着にもつながっている。



## 医療・介護・福祉事業の理想のモデルづくり



代表取締役 澤田昌志氏

医療・介護・福祉事業のあるべき姿を求めて、スタッフ個人の力に頼るのではなく、事業として安定した継続が可能となるような運営の標準化を進めている。そのためには、業務のマニュアル化、ICT化と計画的な人材の育成制度を構築することが重要になる。こうした取組に共感を持つ社員が定着している。

## 取組内容

## 1

## 業務のマニュアル化・計画的な人材育成

労働条件  
職場環境人材  
育成

医療・介護・福祉施設事業の理想モデルとすべき環境の整備を行っている。社員が経営理念や行動指針をルールブックとして理解した上で、個人の資質に頼るのではなく、安定した品質のサービスが提供できるような業務を標準化するため、**マニュアルを整備**している。年間スケジュールに基づいた勉強会を社員が持ち回りで担当して行い、業務の統一やスキルの向上を図っている。また、複数運営するグループ会社（クリニック運営、薬局運営など）でのジョブローテーションを推進しており、医療・介護・福祉事業のみならず、複数キャリアを形成することも推奨している。新入社員には教育担当者をつけ、入社1年間は教育期間として、現場研修や面談を繰り返し行っている。入社1年目から5年のキャリアシートを作り、キャリアパス要件をクリアしていくことで社員の成長とモチベーションの向上を図っている。

## 取組内容

## 2

ICTの活用による業務の質の向上と  
職場環境の改善DX  
ICT

**クラウドにて情報を共有**し、社員に貸し出すスマートフォンやタブレット端末から、外出先で収集した情報や訪問記録を記入することができ、また、どこにいても、オンラインで会議に出席することが可能になっている。さらに、社内コミュニケーションツールで、社内連絡、業務マニュアル、社員名簿、介護スキル、面談記録、勤怠管理、社員間連絡、社員のモチベーション管理等を行っている。同時に、生産性の向上のため、バックオフィス業務の全てをICT化し、**業務のペーパーレス化**を実現している。また、**介護業務支援ロボットを導入**することで、見守り機能におけるスタッフの夜間緊急時巡回回数が62%低減、見守り機能により利用者の転倒回数が40%低減するなど、夜間の業務負担が減り、時間に余裕を持てるようになったことでケアの質が向上し、社員の定着率も向上した。



## 入社時の対話と温かい風土づくり



人事総務部 主任 友安藍氏

会社の理念、仕事の内容、社風にマッチした人を採用し、入社後のギャップが生じないように配慮するとともに、社員の生活と仕事の両立を支援する制度の充実など、誠実な対応と温かい風土づくりにより、社員が定着している。

## 取組内容

## 1

## 入社後のギャップをなくす採用活動

人事  
制度

新卒向けの採用活動では、「**体感型**」を重視したイベントを行っている。例えば、学生が交流したい社員(一般社員、役職者、社長など選択可)と本音ベースで話し合いを行う「カジュアル面談」や、先輩社員と共に実際の仕事を体験する「就業体験」を主に行っている。選考では、配属先候補の上長や役員と面談を行う。お互いに心から「一緒に働きたい」と思えるかを判断するため、素で話せる雰囲気づくりを心掛けた面談をしている。実際の現場、仕事内容、共に過ごす社員を知ってもらうことで入社後のギャップを埋め、お互いに悔いのない採用を目指している。とはいえ、初めて就職する学生にとって不安をゼロにすることは難しいため、内定後はインターシップの開催、社内行事への参加、定期的に社内の様子を伝える社内報の送付など、入社するまでの支援をしている。近年、入社した社員からは「**誠実で温かい社風のため、入社後も馴染みやすい**」という声が多い。これが、当社の高い定着率の理由なのかもしれない。

## 取組内容

## 2

## 子育てしやすい職場環境の整備

労働条件  
職場環境

会社創業時からの社長の夢のひとつに、「**未就学児と親と一緒に出勤して、安心して働ける職場を創る**」という思いがあった。“子育てしやすい環境＝働きやすい環境”であり、それが働きがいにもつながると考えているため、育児中の社員への積極的な支援を行っている。例えば、祝日の出勤日に保育士を派遣してもらい社内託児を行う制度や、子どもが小学校を卒業するまで可能な時短勤務、そして、フレックスタイム制度、直行直帰制度、分単位の勤怠管理、在宅勤務など、生活と仕事の両立を支援する制度が充実している。また、育児休暇の取得も男女を問わず推進しており、**育児休暇後の復帰率は100%**となっている。





サービス業

## 株式会社FUNE

所在地 豊田市 / 従業員 約100名

葬祭関連事業、仏壇店運営事業、広告代理店業、  
保育園運営事業

## キャリアアップを実感できる会社に



代表取締役 三浦直樹氏

時代に合わせ、働きやすい環境や制度を整備し、改善活動を通じて組織力を高め、社風の改革を行うことで多様な人材が定着する会社になった。社員一人ひとりが自ら考え、人間力を磨きながら、やりがいをもって働くことができる会社を目指している。

取組内容

1

## 時代に合わせた働きやすい環境の整備

人事  
制度労働条件  
職場環境

当社は葬祭関連事業という特性上、24時間365日営業する会社であり、20年前は男性社員が9割を占める職場であった。しかし、これからの時代は人材の多様化を図る必要があると危機感を抱き、まずは、男女の収入格差をなくすため、正社員の夜勤勤務を性別問わず義務化することにした。義務化するにあたっては、安心して夜勤ができるよう、ホテル並みの宿泊設備を完備し、就職の際には家族にも見てもらっている。フレックスタイム制度、直行直帰制度、半日有給休暇制度を導入して柔軟な働き方を可能にするとともに、パート社員から契約社員、契約社員から正社員へとキャリアアップできる制度も導入している。**多様な人材が、多様な働き方を選択できる仕組み**を作ることで、継続的な勤務が可能になり、今では女性社員が8割になった。

取組内容

2

## 「人間力」の向上でやりがいのある職場に

人材  
育成

当社のキャッチフレーズである「感動葬儀。」をお客様に提供するためには、マニュアルや知識だけでは対応できず、人の心に寄り添い、状況に応じて心のこもったサービスを提供できる能力が必要である。そのため、日頃から人間力を磨き、真のサービスとはどんなものかを主体的に考え実行できる能力を身に付ける必要がある。そのため、社員教育としておもてなしの精神に通じる**茶道教室**を取り入れている。

また、社員が就業時間内に自主的に参加して行う**改善活動「わくわく事業」**では、グループ毎にテーマを設けて活動し、その成果を定期的に発表している。

これらの活動を通じて、社員同士の思いやりの心が向上し、互いに承認し合うことで、社員のやりがいや定着につながっている。入社した社員からは、「葬祭関連事業であるが、明るくやりがいのある職場だ」、「入社前のイメージと異なり、心が癒される雰囲気がある」等の声が聞かれ、良い意味で業界のイメージや固定概念が覆されている。



## 社員が幸せに働ける職場環境づくり



代表取締役 諸井拓海氏

「働く人を大切にして、社員が定着することで、保育のサービスの質も上がる」と考え、保育園でありながら、一般の会社と同じような組織運営を目指している。そのため、「えるぼし」などの客観的評価に基づく認定も得て、経営に活かしている。

## 取組内容

## 1

## ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方

人事  
制度労働条件  
職場環境

社員が、当社で働き続けたいという意思がある限り、勤務時間の制約が原因で離職することがないように、ライフスタイルに合わせて働き方を選択できる制度を整えている。例えば、通常の1日8時間週5日勤務のほか、1日6時間週5日勤務、1日8時間週4日勤務など、様々な勤務体系が選択可能な正社員制度や、パート社員から正社員、正社員からパート社員への**柔軟な転換制度**などがある。これらの制度設計に当たっては、社員とのコミュニケーションを大切にして、できる限り意見を反映している。さらに、会社を辞めずに、社員が好きなことを行い、より生活を豊かにするため、**副業を積極的に認めて**おり、例えば、ヨガのインストラクターや着物の着付けなどの副業で活躍している社員もいる。これらの取組により、応募者も多くなり、定着率も良くなった。

## 取組内容

## 2

## DXによる業務の効率化と公平性の確保

DX  
ICT

現場レベルでは、業務システムを導入し、手書きの作業をなくすほか、園児が午睡している際の呼吸確認のため、自動確認デバイスを使用して、より安全な保育を実現している。また、「**勤務シフト自動作成システム**」を**自社で開発**している。今まで、管理者が社員の勤務シフトを苦労して作っていたが、園児の利用予定人数に合わせ、常時法定の人員を確保しながら、社員全員の全ての勤務日と休日の希望を聞くことは難しく、希望が通らなかった社員の不満の原因となる。そのため、各人が希望を入力すると、自動で勤務シフトが作成できるシステムを自社で開発して、テスト運用を行っている。人を介さないことで不公平感をなくし、また、業務の効率化も実現しようとするものである。



## 多様性を重視。様々な人材が活躍できる職場に



代表取締役社長 小山絵実氏

社員一人ひとりのライフスタイルに合わせて、社員の幸せと会社の成長が重なるような業務の配分や人員配置を行った上で、積極的に声掛けをするようにしている。仕事を中心に思いっきり頑張りたい、業務中はしっかり頑張るが、プライベートも重視したいなど、様々な人が活躍できる職場でありたいと思う。

## 取組内容

## 1

## 多様な人材が協力して働く

人事  
制度労働条件  
職場環境

全国の顧客を対象に、Webによるドレスのレンタル事業を行う当社では、アパレルに精通する社員、ITシステムやデータ解析に長けている社員に加え、配送や事務などを担う社員など、様々なスキルを持つスタッフが必要である。そのため、**多様性を意識して、様々な人材が協力し合う社風**を作ってきた。三河地区の社員が多数を占めるが、テレワークが可能な職種では、サテライトオフィスで働く兵庫県在住のITエンジニアなど遠方で完全にリモート勤務の社員も在籍している。また、子育て中のスタッフが全体の8割を占め、当初はパートで入社した社員を**正社員登用**するなど、ライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現することが、社員の定着にもつながっている。

## 取組内容

## 2

## オンとオフを共に充実

労働条件  
職場環境

部署間での交流ランチ、月1度のスイーツ会、年4回の食事会、年1度のパーティーなど、社員が交流できる機会を多く作っている。日中のイベント開催も多く、普段、育児中の社員も外食する機会を持てると、社員からの評判も良い。また、「勤務時間中に集中して成果を上げること」を重視している。働き方によっては、ほぼ残業ゼロ、有給休暇100%消化が叶う環境としている。安心して仕事を休めるように業務の属人化を排して、同じ仕事に二人以上で関わることを基本としている。そのため、複数の部署の業務を行うスタッフも多く、様々な業務や関係者との交流を楽しみながらスキルアップをしている。

生産性アップのコツとして、役員からは、「できるだけ面倒くさがってほしい」と伝えている。「**面倒くさい**」を改善することで生産性向上につながると考えているからである。楽しむことと生産性アップの両立で「**頑張れば輝ける場所**」を作っている。

