

# 株式会社エンテック

創業：1951年 資本金：2,000万円 従業員数：26名  
事業概要：プラスチック製の食器用品製造販売

## 取組 内容

- “挑戦する組織風土”となるため、プロジェクトチームによる「働きやすい職場環境づくり」や「社員のスキルアップ」に挑戦。
- **社員発案型**で業務の効率化、職場環境整備にも取り組む。

### ①目的

・社員のモチベーションに課題感があったため、社員が何かに**チャレンジ**できる取り組みを開始し、**社員発信**の業務効率アップ、働きやすい職場環境整備する

### ②対象

・現場、事務など業種を問わず**全社員**を対象

### ③方法

・社員によるプロジェクトチームを作り、社員発案のアイデアを社員自身が形にする

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・ 言われた仕事をこなすだけと考えている社員が多かった。
- ・ 新しいことを考えチャレンジする時間もないため、業務の効率化や労力ロスに取り組めていない。

### 【取組後の状況】

- ・ 「もっとこうだったらいいのに」「どうしたらお客様に喜んでもらえるか」と**考える社員**が増えた。
- ・ 業務効率化の課題について部署を超えて、解決のために**コミュニケーション**を取るようになった。

## 企業に とっての 効果

### 【社内に新しい動きをつくる「社員プロジェクト」】

- ・ 社員が何かに**チャレンジ**をするような**風土**になり、社員が**主体性**を持って業務に取り組むようになった。
- ・ 部署を超えてプロジェクトチームを作ることにより、社内の**コミュニケーション**がより取りやすくなった。



# 株式会社吉田工業

設立：1975年 資本金：1,500万円 従業員数：24名  
事業概要：環境改善設備 設計・施工・メンテナンス

## 取組 内容

- 人事評価制度を社員と共に構築し働きがいのある環境を整備
- 社員が人事評価者となり、活発なコミュニケーションを促す
- 数字以外の部分も評価し、社員が成長する制度を構築

### ①目的

- ・意欲のある社員のため会社が求めるものを明確化する
- ・数字以外の姿勢やマインドを評価する

### ②対象

- ・現場、事務など業種を問わず全社員を対象

### ③方法

- ・社員も含めプロジェクトチームを構成
- ・社員インタビューも実施し、納得感のある制度を構築

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・何に向かって努力すれば良いか迷ってしまう社員がいた
- ・会社が社員に求めていることが明確になっていなかった

### 【取組後の状況】

- ・社員の目指すべき目標が明確になり、成長に繋がっている
- ・社員が評価者を兼ねるため、普段のコミュニケーションが増加



## 企業に とっての 効果

### 【事業所の現状を再認識し、人材から選ばれる職場環境を構築】

- ・評価制度を従業員と一緒に策定したことで、改めて自社の現状や社員の考えていることを理解する機会となった
- ・社員が目標に向けて意欲的に取り組むことで、士気の向上や、主体的に学び成長する風土の醸成が期待できる
- ・公平・透明性のある評価制度で採用力強化が期待できる



# 有限会社フカウミ

設立：1997年 資本金：300万円 従業員数：10名  
事業概要：金属製品製造業

## 取組 内容

- 全社員が自身のやりたいことを自由に発言し、主体的に仕事に取り組む「ワクワクワーク」の実現を目指す
- 仕事の目的ややりがい、自身の役割について考える体制の構築

### ①目的

・社員の仕事への向き合い方に課題があったため、研修の実施やアクションプランを構築し、社員の主体性を高める

### ②対象

・現場、事務など業種を問わず**全社員を**対象

### ③方法

・セミナーを通じて社員同士の**ビジョンの共有**を図る  
・明日からの**アクションプラン**を作成

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・全社員が仕事の目的ややりがい、自身の役割について把握していない。
- ・やりたいことを積極的に発言しておらず、自己成長へと繋がっていない。

### 【取組後の状況】

- ・仕事の目的・自身の役割を考える中で、**主体性やコミュニケーションの本質を考える**きっかけになった。

## 企業に とっての 効果

### 【社内全体の意識変容に繋げる】

- ・聞く力・傾聴を通して**共通意識を上げていくことで仕事の質の向上**に繋がっていくことができた。
- ・取り組みを自社内で継続しながら、社内プロジェクトとして達成目標等を用いて「ワクワクワーク」の実現に向けて活動していく。



# 有限会社ブイラン

設立：2006年 資本金：1,000万円 従業員数：102名  
事業概要：一般貨物自動車運送事業、流通倉庫業、部品保管組立等

## 取組 内容

### ●社会保険労務士による両立支援 制度の導入。

●両立支援制度の導入により、育休取得する従業員の不安を軽減し、復職をスムーズにすることで**離職率の低下**を目指す。

### ①目的

- ・産後離職の防止
- ・制度導入による企業の魅力度向上と採用力強化

### ②対象

- ・育休取得社員
- ・育休取得社員の同僚
- ・人事担当者

### ③方法

- ・両立支援に関する現状分析と両立支援制度の導入
- ・育児介護休業規定の見直し

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・育休取得者が復職後の**育児と仕事の両立に不安**があった。
- ・育休取得者の同僚にとっても少なからず**不安**があった。

### 【取組後の状況】

- ・両立支援制度を導入し、育休復帰支援プランの作成、社内担当者との面談を繰り返すことにより、復職への**不安が軽減**された。
- ・育休復帰支援プランにより、**業務の引継もスムーズ**にいった。
- ・**育休取得に対する社員の理解**が深まった。



## 企業に とっての 効果

### 【産後離職の低下、従業員満足度の向上】

- ・育休取得後の不安低減により、**産後離職の低減**が見込まれる。
- ・両立支援制度の構築で育休取得に関する不安が低減され、安心して育休を取得することができ、**社員満足度の向上**にもなる。
- ・両立支援制度の導入で福利厚生の充実につながり、**人材確保**にもつながることが期待できる。



# 燕物産株式会社

設立：1751年 資本金：5,000万円 従業員数：46名  
事業概要：金属洋食器の製造、販売

## 取組 内容

- 近年の**多様な働き方へ柔軟に対応**するため、社員の意見を取り入れながら就業規則の改定を実施
- 就業規則改定について社員の意見も取り入れるため、社員との意見交換を実施。

### ①目的

- ・社員の**多様な働き方**や**ワークライフバランス**への支援・

### ②対象

- ・現場、事務など業種を問わず**全社員**を対象

### ③方法

- ・社労士と経営陣、管理部門担当者による就業規則現状分析と見直し
- ・社員に対して見直し案の説明と意見交換

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・就業規則が何年も改正されておらず、社員の年齢構成の変化や多様な働き方への適応ができていなかった。

### 【取組後の状況】

- ・就業規則の見直しにより**子育て支援体制の強化**がされたことと、社員との意見交換をしたことにより**社員発信の改善点**も出るようになった。



## 企業に とっての 効果

### 【人材定着、人材確保】

- ・企業の子育て支援を推進し、**柔軟な働き方を促進**する環境を整えることで、**人材の定着**に効果がある。
- ・求人情報で福利厚生をPRでき、**人材確保**につながる。
- ・社員自ら職場改善を発信するきっかけとなる。



# パティスリーアンジュ

設立：1999年 従業員数：12名  
事業概要：洋菓子製造、販売

従業員研修  
制度構築

## 取組 内容

- 社員のキャリアアップのための研修制度を構築する
- 接客の手引きを作成し、自社の接客の基準を明確にする。

### ①目的

- ・社員の研修制度を通して**従業員のモチベーションアップ**
- ・接客の手引きによる**新採用従業員の不安低下**

### ②対象

- ・店舗スタッフ
- ・新採用スタッフ

### ③方法

- ・研修を通して、社員が主体的に店舗のレベルアップを考える。
- ・社員の意見を入れた接客の手引きを作成する。

## 取組前と その後の 変化

### 【取組前の状況】

- ・売れる売り場や店舗のブランディングの方法がわからない。
- ・入社間もない若手スタッフは、お客様の対応の流れや接し方がわからず、悩むことが多かった。

### 【取組後の状況】

- ・社員が責任者の指示待ちではなく、**主体的に店舗づくり**について提案するようになった。
- ・店舗の実状にあった接客の手引きがあることにより、若手スタッフが**安心して接客**できるようになった。



## 企業に とっての 効果

### 【従業員エンゲージメント向上】

- ・採用時に**社員のキャリアプラン**を示せることにより、選ばれる職場になり、人材確保に繋がる。
- ・社員が店舗づくりに関わっていることが**仕事への意欲醸成**や会社へのエンゲージメント向上に繋がる。

