

case 01 秋田銘醸株式会社

大正11年に創業し、「酒質第一主義」を社是に100年。酒質と実直な酒造りが認められ、商圈が全国に広がりました。また創業100年を機に「酒米の里 湯沢」の復活を目指し、社員による酒米栽培を始めました。安心安全な自社米を原料に、時代に合った爛漫を醸します。「人・土地・未来から愛されつづける」爛漫を目指して「更なる100年」に向かって動き出しています。

会社情報

代表者	代表取締役社長 京野 學
事業内容	清酒製造、機能性食品開発、農産物の生産・加工等
従業員数	79名
設立	1922年6月30日
資本金	9,000万円
所在地	秋田県湯沢市大工町4番23号
TEL	0183-73-3161
HP	https://www.ranman.co.jp

創業100年の企業から、次の100年につなぐ新たなチャレンジへ

課題

前例踏襲の風土を改善し一人ひとりが力を発揮できる職場へ

2022年に創業100周年を迎えて、新たな挑戦をしていくためには、前例踏襲の風土を改善し、社員一人ひとりがスキルアップし、持てる力を発揮できる環境を作っていくことが必須であると感じていた。また、現状として20代、30代の社員が極端に少ないことから、若い世代を採用し定着を図るため、働きやすい就労環境づくりや、若手社員とのコミュニケーションの取り方等に関する学びを深めたかった。加えて、がんに罹患した社員が入院を経て仕事に復帰し、通院しながら仕事を継続していることから、「治療と仕事の両立」に関する社内規定の作成も課題であった。

具体的な取り組みと効果

「社員がいきいきと働ける幸せな組織」を目標に

エンゲージメント・サーベイを実施し、管理職には担当部署の現状を正確に把握するとともに、今後のチームのありたい姿・目標を立ててもらった。同時に、その実現のために必要なコミュニケーショントレーニングを実施し、社員全員で「いきいきと働ける職場」をテーマに対話を行うなどの取り組みを重ねた。

その結果、「部下からの意見が出るようになった部署」や、毎朝、進捗を共有し合う会議を導入することで、「業務改善や情報共有がスムーズに進むようになった部署」も出てきた。

「治療と仕事の両立」に関する社内規定の作成については、専門家にアドバイスをいただくとともに、支援対象者のニーズを把握するため、ヒアリングを行った。

現在、まだ環境整備の最終段階ではあるが、弊社には長期休職制度があり、社員に対して配慮された制度が既に導入されている。このような強みを社員に周知するとともに、新たな人材の確保のために、外部に向けて発信する重要性をアドバイスいただいたので、求人票や採用説明会でも積極的な発信を行なっている。

今後の方向性

事業戦略との連動を意識して取り組みを続けたい

久しぶりに若手社員を数名採用したので、彼らの育成・定着のためにも、世代間ギャップを感じさせないような、コミュニケーションの質を高めて維持していくことが重要だと考えている。

アクションを続けることで、社員が幸せに働ける職場に1歩ずつ近づいていると感じている。ワークショップ等を通して見えてくる社員の声一つひとつに向き合いつつ改善を続けるとともに、経営・事業戦略と連動した人事戦略を策定し、その先にある企業の未来像を意識しながら、前に進んで行きたい。



管理職向けコミュニケーショントレーニング



社員による対話ワークショップ

担当者の声

参加しての気づき

セミナーに参加して自社の現状を把握し、課題が沢山あることが分かりました。まずは「社員が幸せに働けること」を目標に掲げ、それが実現できれば自ずと会社の繁栄にも繋がるのではないかと考えます。早速、管理職や社員のサーベイや研修を実施し、課題解決に乗り出しました。社員一人ひとりの思いや声に耳を傾け、社員全員がやりがいや満足感を得られる就業環境を少しでも早く整備したいと思います。

取締役 総務部長
鈴木美克 さん



case 02 iKEYAKU ホールディングス株式会社

約500名の社員が力を合わせて、秋田、青森、岩手、宮城、関東で、薬局・介護・福祉・農業支援などの事業を展開しています。創業以来、「人の力」で地域の皆様の生活を支えてきた思いを我が社のグループバース（存在意義）として表し、会社の道しるべとして掲げています。

【iKEYAKUホールディングス グループバース】

私たちiKEYAKUグループは、一人ひとりが地域の皆様に寄り添い、生活基盤を支える事業を通じて、「人の力」で皆様のお困りごとを解決し、「よりよく生きる」を実現するためのパートナーであり続けます。

会社情報

代表者	代表取締役社長 池田 憲亮
事業内容	調剤薬局事業、アグリサポート事業、スカイテック事業、農産物の生産販売、介護事業
従業員数	470人(グループ合計)
設立	1905年(明治38年)
所在地	秋田県由利本荘市川口字八幡前261
TEL	0184-22-2228
HP	https://www.ikeyaku.co.jp/

カギは中間管理職 社会情勢に合わせてリーダーの意識をアップデート

課題

組織強化のためには中間管理職のマネジメント能力向上が必須

事業の多角化や組織の拡大により社員数も増え、働く側の意識が多様化する中で、現場のシフト管理をはじめとするマネジメントの難しさなど中間管理職の負担が増えていた。

こうした中で、若手社員が段階を踏んで成長し、管理職にステップアップしていくための教育の仕組みの重要性を認識し、中間管理職向けの人材育成プログラムの必要性を感じていた。

具体的な取り組みと効果

時代に合ったコミュニケーション方法を学び、知識をアップデート

課題が浮き彫りになったことで、早速管理職向けの研修開催に向けて着手し、今年2月と3月の2回にわたって外部の講師を招いて管理者研修を実施。部下に対するコミュニケーションの取り方などを学び、価値観の変化を認識した上で、異なる世代をリードするスキルの向上や、管理する側としての意識改革を促した。

研修の中で、傾聴・承認・質問・提案スキルについて学ぶ場面があり、部下のやる気をそいでしまうような態度や言動がないかどうかについて振り返った。ある参加者は「質問力と傾聴力を活かして、社員とのコミュニケーションをより積極的に取っていきたい」と意欲を示しており、多くの管理職にとって効果的なコミュニケーションの重要性を再認識させ、日常業務での実践を後押しする機会となったと感じている。

今後の方向性

段階的なキャリアの積み上げで持続的な成長を

管理職向けの研修は改善をしながら今後も継続して実施するとともに、新入社員向けの新人研修と管理職研修の間を埋めるために、段階を経てキャリアを積み上げていく一貫した人材育成の仕組みづくりに取り組んでいく。今後はさらに管理職のスキルアップを図るとともに、組織としても管理職のマネジメントの役割をはっきりと明確化していく必要性を感じ、見直しを進めていきたいと考えている。また、管理職だけではなく、社員全員が自分で考える力を身につけ行動する自律型の人材育成を併せて進めていきたい。



管理職研修Day1



管理職研修Day2

担当者の声

参加しての気づき

人事総務部長
宮塚さやかさん



最重要課題である人材リテンションについて、課題の整理や他社の制度など、本プログラムを通して知見を深める過程で、価値観多様化の時代にこそ、共通の価値基盤を育むことが大切だと再確認しました。その気づきの成果として、共通価値基盤養成の鍵となる中間管理職層の全社研修の実施や、全社員を巻き込んでよりよい組織づくりのために知恵を出し合う場の創出につながることができました。また、私自身、人事総務担当責任者として、もっとリーダーシップや発信力を強化したい、というモチベーション向上につながりました。

case 03 サンワメタルス株式会社

金属を加工して機械部品を製造する企業様向けに、鋼材の6面を精密に切削加工し販売しております。弊社ではお客様との約束(納期・価格・品質)を守り、取引先様や地域の皆様との絆を強固にすることで、社員とその家族の幸せを守ることができる会社づくりに努めております。

会社情報

代表者	代表取締役 平澤 誠
事業内容	鋼材の加工卸売
従業員数	18名(男性16名女性2名)
設立	1988年
資本金	3000万円
所在地	秋田県にかほ市平沢字深谷地16-1
TEL	0184-36-2311
HP	https://sanwametals.jp/

若手からベテランまで 誰にとっても働きやすくやりがいのある職場を構築

課題

不公平感を払拭し、互いを思いやる職場を作るために

共働き夫婦が大半を占めるようになり、男女関係なく子育て世代の働きやすさを重視した職場づくりに取り組む中で、その業務のしわ寄せがベテラン社員に偏ることがあり、一部から「不公平感がある」という声が挙がっていた。社員には、育児だけではなく、介護などさまざまな事情がある。それぞれのバランスを保ち、互いが納得して気持ちよく働くことが出来る職場を作るため、社内での経営理念の共有や、思いやりを持ち、協力し合う人間関係の構築が課題だと考えていた。また、定年後も長く働き続けてほしいとの思いから、本人の希望に合わせて働ける環境整備の必要性を強く感じていた。

具体的な取り組みと効果

定年後の雇用に選択肢を 多様な働き方を提案

本プログラムに参加し、働き方の多様性が重要だと学ぶ中で、ベテラン社員に思いが至っていなかったという点に気が付き、「再雇用制度にかかる社内規定の改定」を行った。

改定した社内規定では、定年後の再雇用者を①定年前と変わらないフルタイムの一般嘱託社員②役職や勤務時間、日数を減らす短時間嘱託社員③勤務時間などをさらに減らし、社会保険の加入対象とならない非常勤嘱託社員の3つの雇用形態の中から選ぶことができる内容とした。契約は1年ごとに話し合いをして更新するシステムで、70代の社員からは「再雇用は不安なところもあったが、制度を用意してもらったことでずっと働けるという自信になった」という前向きな反応が寄せられた。

また、制度をつくるだけでなく、その背景や思いについて、全社員に向けて説明&対話会を開いたことで、会社として働きやすい職場づくりに取り組む姿勢とメッセージが社員に伝わったという手ごたえがあった。

今後の方向性

仕事だけではなく本人しか担えない役割も全うする人生を

今後は、再雇用者だけではなく、新入社員を含めた若い世代もそれぞれの事情に合わせて気兼ねなく柔軟な働き方ができるよう、制度を拡充していきたいと考えている。その取組の一つとして、現在、業務の分解やマニュアル化など、仕事の可視化を進めており、作業の代替や若い世代のスキル習得にもつながっている。

また、今年の秋からは給与テーブルや人事評価制度などの整備のほか、会社の未来を担う若手社員を巻き込んで、働きがいのある職場づくりに取り組むための勉強会の開催を予定している。こういったアクションを通じて、家族の役割も果たせる職場を作っていきたい。



就業規則説明会①



就業規則説明会②

担当者の声

参加しての気づき

代表取締役
平澤 誠さん



以前から社員のワークライフバランス改善のため取り組んでいましたが、本事業への参加で社員の多様性を生かした様々な働き方の提供の仕方について知ることができました。今まで以上に老若男女誰もが安心して働ける職場づくりにより、社員と家族が幸せになれる会社にしてゆきます。「困った時はお互い様」の気持ちで、家族内での父・母・夫・息子などの役割をしっかりと果たせるよう、社内業務は皆でシェアし合う風土をこれからも大切にしていきたいです。

case 04 株式会社タカヤ

1933年の創業以来、時代の変化に対応し地域の皆様の幸せに繋がる商品やサービスをご提供することに注力して参りました。現在は、眼鏡事業・ドコモ事業の他、東北全域を営業エリアとして食物販事業・飲食事業を展開するメガフランチャイジーとして成長し続け、人財の育成や従業員ひとり一人が働きがいと幸せを感じながら活躍できる環境づくりと取り組んでおります。

会社情報

代表者	代表取締役 高谷秀和
事業内容	小売業
従業員数	正社員:100人 その他:250人
設立	1933年
所在地	秋田県鹿角市花輪字八正寺1番地2
TEL	0186-30-0123
HP	https://takaya-group.com/

その人の持つ力を引き出し、 会社と社員の人生がハーモナイズする関係性をつくる

課題

柔軟な働き方のその先へ

女性特有のライフステージの変化や男女の役割意識の強さから、子育てや家事の大半を担うために職場への定着が難しくなるなど、女性社員が7割を占める職場環境の中で、社員のキャリア形成の難しさを感じていた。こうした中で、柔軟な働き方ができる仕組みを構築してきたが、女性に限らず社員それぞれの「どのようなキャリアをつくりたいのか」に寄り添うために、組織全体で解決できる体制や社員教育に取り組みたいと考えようになった。

具体的な取り組みと効果

人事教育部を新設

社員のキャリア形成に寄り添う

まずは、社員のキャリアや「働く」に寄り添うため、社内に「人事教育部」を立ち上げた。

人事教育部は、採用・階層別の社員研修のロードマップ作成と実施、社員へのキャリア希望の聞き取りなどを行う部門として、現在は3名態勢で現場の声に耳を傾けながらキャリアアップへのフォローなどに本格的に取り組んでいる。

また、本人の希望に沿って誰でも挑戦できるよう、「正社員登用制度の見直し」も実施した。これまでは明確な時期の基準がなく、随時設けていた正社員への登用のチャンスを年2回(春・秋)に固定化し、社員に広く周知することで、公平性の担保や職場全体のモチベーションアップにも繋がり、新たな制度導入後の第一号として20代の女性社員2人を正社員に登用することができた。

取組を実施するにあたり、本プログラムの講座や専門家による伴走支援を受け、多くのヒントを得ることができた。特に、人材開発という言葉の語源から「教育するだけでなく、本来その人の持つ力を引き出す」という視点の重要性を再確認し、その想いを人事教育部の価値観として落とし込むことが出来たことが何より大きな収穫だった。

今後の方向性

ワークライフハーモニーの実現に向けて

会社の将来を担う世代への育成・研修にも力を入れるとともに、「賃金連動性の評価制度導入」に向けて検討を進めていきたいと考えている。その中核は、会社のビジョンや経営理念、そして、働く人それぞれの仕事とプライベート(ライフ)における「こうありたい」の融合＝「ワークライフハーモニー」だ。人事教育部が中心となって、理念を浸透するとともに、現場の声、そして社員ひとりひとりの声を聴き応答できる体制を作ることで、会社と社員の人生がハーモナイズする関係性を作っていく。それが、企業としての価値を底上げすることに繋がると考えている。



社内報



正社員登用

担当者の声

参加しての気づき

常務取締役
高谷香織さん



事業に参加させていただき、自社の現状を知り、言語化することにより課題と目標の再確認ができました。「一人ひとりが輝ける場所をつくる」ためには、人財の価値を最大限に引き出し、企業価値向上へ繋げ、社会に必要とされ続ける会社でなければならないと強く感じました。私共の仕事と人生の融合、との考え方である「ワークライフハーモニー」を実現し、人生を豊かなものとするために、社員と共に前へ未来へと進んでまいります。

case 05 中田建設株式会社

「秋田のまちづくりで、人と暮らし、いまと未来をつなぐ」ことを経営理念とし、1946年の創業以来、総合建設業として地域の暮らしを支える経済社会基盤を建設・維持管理していく「社会資本の担い手」として、災害時には極めて厳しい状況の中、最前線で地域社会の安全・安心の確保を支える「地域の守り手」として、重要な役割を果たしております。社長が38歳、20歳代以下の社員割合が27%と若い社員も多く、非常に風とおしの良い職場風土があります。

会社情報

代表者	代表取締役社長 中田 昶
事業内容	総合建設業(主に建築・土木工事の施工管理)
従業員数	正社員:103人
設立	1946年(個人創業)/1949年(株式会社設立)
所在地	秋田県秋田市山王5-9-2
TEL	018-864-3211
HP	https://www.nakata-k.jp/

働く人の立場に立った改革で社員に選ばれる会社を作る

課題

最重要課題は継続的な意欲ある人材の確保

現在、若手社員が全社員の約3割を占めており、資格取得支援制度や福利厚生の充実などにより、離職者<アルムナイ>が復職することも多いが、安定的に仕事を受注していくためには常に一定数の人員が必要になる。特に、女性社員や仕事に対して意欲がある人材を確保するための取組を充実させたいという想いがあった。また、長年の経験や資格を持った人材の定着に向けた取組も重要だと考えていた。

具体的な取り組みと効果

奨学金代理返還制度の新設など 積極的な改革を推進

本プログラムに参加し、専門家の伴走支援を受けながら、大学等卒業者などの奨学金制度利用者に対して、「会社が奨学金を代理返還する」という制度を新設、運用を始めた。

今後、この制度をアピールしていくことで、若年層の採用機会の増加と企業価値向上に大きなインパクトが期待できると考えている。また、職場定着に向けた取組としては、2023年秋に定年年齢を60歳から65歳に延長することを決定し、3年後に本格運用するほか、現行60歳以上の再雇用者の有給休暇付与日数を倍増するなど、「社員の働きやすさ」に重点を置いた改革に取り組んでいる。このような取組を進める上で、専門家の伴走支援により、制度の基本的な解釈や普段疑問に思いながらもなかなか解決できなかったことをスムーズに理解できたことは非常に有益だった。

今後の方向性

100通りの働く理由にコミットできる職場づくり

当社では、年1回、社員に対して「職場の良いところ」や「改善してほしいこと」などをヒアリングしている。100人いれば100通りの働く理由があるように、今後は、社員それぞれの「働く理由」に寄り添うため、マネジメント層の傾聴力やコミュニケーション力の向上のほか、公平性のある人事制度構築のため、評価者のスキルアップに取り組むとともに、資格取得を含め、それぞれのチャレンジをサポートし、社員の成長を後押ししていきたいと考えている。

また、現在、Uターン者を含む女性社員2名が施工管理や建築の資格を持ち、現場で働いている。若者や女性の採用を積極的に進めていくため、学科問わず、就業後に学べる仕組みを作っていくとともに、女性が長期的に働きやすい職場を目指していきたい。



合同研修集合写真



新作業服人気投票の様子

担当者の声

参加しての気づき

総務部
大坂幸一さん



弊社が本講座に参加させていただいた大きな目的は、建設業界全体で重要課題として長年議論されている人材不足への対応のヒントを得たいといった思いからでした。新規採用、離職防止の両面から、社員のより充実したライフワークバランスを実現させる必要があり、会社が社員各々の働く理由に応え続け幅広く成長を続けていくことで、社員の経済的負担、心理的不安を軽減し、自己投資の機会を増加させ今後のキャリア形成に繋げることが大事であること、「魅力ある職場」とは、働く社員が仕事に誇りを持ち、働きがいを感じられ、好意的な関心を寄せることができる職場であると気付くことができました。