



選ばれる企業へ

働き続けたくなる職場づくり ガイドブック



contents

はじめに	03
魅力的な職場をつくるために	04
秋田の若者はどんな職場で働きたいと思っている!? ...	06
秋田県内事例紹介	
秋田銘醸株式会社	08
iKEYAKU ホールディングス株式会社	09
サンワメタルス株式会社	10
株式会社タカヤ	11
中田建設株式会社	12
職場づくり お役立ちサイト	13

はじめに

秋田県では、少子高齢化の進行や若年者の県外流出等により労働力人口が減少し、中小企業を中心に人材の確保が大きな課題となっています。また、働く方のニーズが多様化する中で、企業が持続的に発展していくためには、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる職場を実現することが重要です。

このような状況を踏まえ、秋田県では、令和5年度から「魅力的な職場づくりステップアップ支援事業」を実施し、実践講座や専門家派遣を通して、企業の職場づくりに向けた課題整理や取組をサポートしています。

令和5年度は15社の企業にご参加いただき、多様な勤務形態の導入や福利厚生の充実など、それぞれの課題に合わせた具体的な取組を支援しました。

今回、県内企業の参考となるよう、その取組内容や職場づくりのポイントなどをまとめた「～選ばれる企業へ～ 働き続けたい職場づくりガイドブック」を作成しました。

このガイドブックでは、県内企業が実際に直面した様々な課題に対してどのように対応し、どのような成果を上げたのか、具体的な事例を紹介しています。

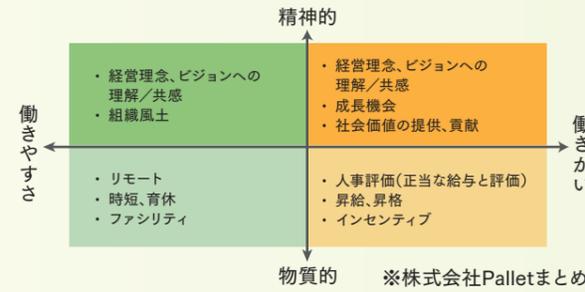
職場づくりに取り組むことは、企業が成長していくための「経営戦略」であり、「人材の確保」にもつながります。多くの企業の皆様に、このガイドブックをご活用いただき、「魅力的な職場」の実現にお役立ていただければ幸いです。

最後に、ガイドブックの作成にご協力いただきました企業・関係者の皆様に、改めて感謝申し上げます。

令和6年10月 秋田県産業労働部雇用労働政策課

魅力的な職場をつくるために

現在、少子高齢化による人口減少と同時に、若い世代の方々が『働きやすさと働きがい』を求め、県外へ流出し、多くの地域、中小企業で人財不足、採用難が叫ばれています。『選ばれる企業』で在り続けるために、企業は様々な人事施策の中で、何をはじめたら良いのでしょうか？今回は、組織づくりの土台となる組織開発について、見ていきましょう。



魅力的な組織をつくるための土台『組織開発』とは？

組織開発とは、従業員一人ひとりが力を発揮し合える環境をつくり、企業全体が持続的な成長へと向かうための中長期的な取り組みです。一人ひとりが所属する組織を理解し、当事者意識を持ち、協働しながら計画的に実施し続けることが大切です。組織開発によって働く人と人の関係性にアプローチし、組織に血が通うことで、制度や仕組みが本来の機能を発揮し、実現したい未来に向けた組織運営ができます。

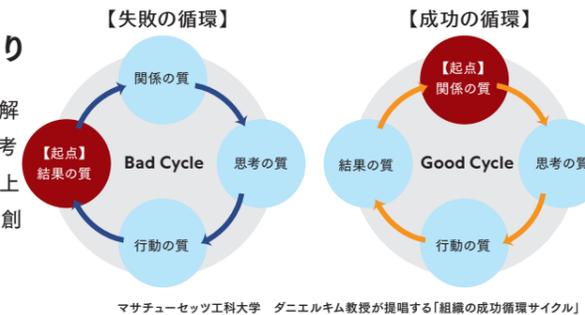
考えたいポイント

中長期的な取り組みは、企業の持続的な成長のために重要度が高い一方、緊急度は低いと認識されがちです。あなたは、重要度の高い課題へ、いつ、取り組み始めますか？

組織開発が企業やチームに与える3つのメリット

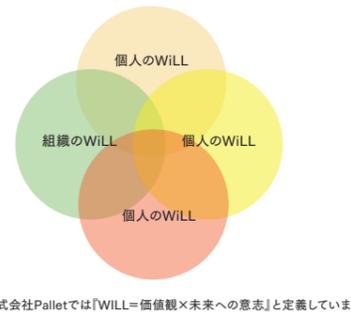
01 企業が持続的に成長する、結果を出せる組織づくり

組織開発は、「関係の質」を向上するコミュニケーションから実践し、相互理解を育みます。心理的安全性の醸成によって自発的に考えられるようになり「思考の質」が向上し、失敗を恐れず積極的なチャレンジが増え「行動の質」が向上し、結果が出ます。企業の持続的な成長には、高い生産性とイノベーションを創出できる『関係の質が高く、結果を出せる組織づくり』が大切です。



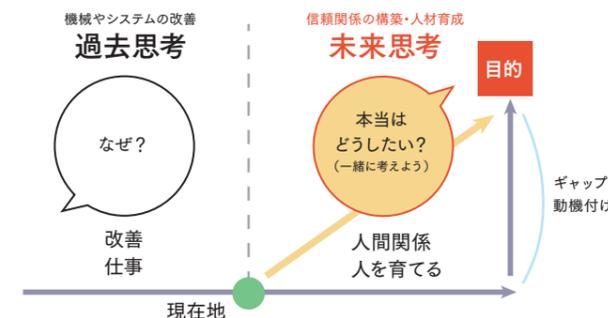
02 エンゲージメントの向上によるパフォーマンスの最大化と人財定着

エンゲージメントとは『従業員が、組織に自分の力を活かしたい』という心理状態を指します。経営理念や組織の目標(組織のWILL)への理解を深めながら、個人の想いややりたい姿(個人のWILL)との共有ゾーンを、対話を通して一人ひとりが探求することが大切です。エンゲージメントが高く、個人が力を最大化するからこそ組織の成果に繋がり、貢献を感じることで、組織への愛着が深まり人財定着に繋がります。



03 “本質的な課題を捉える力”と“未来思考”を育む

研修や1on1、座談会の実施等、施策は様々ありますが、施策を実施する前に現状分析を行います。この時、過去思考で原因を追及するよりも『組織で何が起こっているのか』事実を捉えた上で、“未来思考”で実現したい組織の姿を描くことが大切です。描いた組織の姿への歩みを阻んでいるのは何か、本質的な課題を捉え、取り組むべき施策を考えます。未来に向けた変化をつくる未来思考が、組織づくりや人材育成において大切な考え方です。

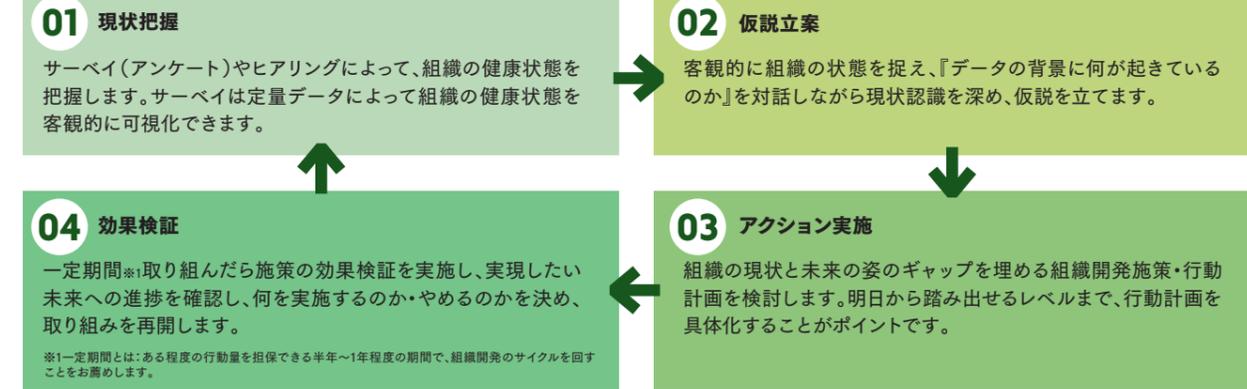


考えたいポイント

急速に変化する時代において組織のWILLを明文化し理解を深める対話の重要性が増しています。その理由は何でしょうか？“事業を推進する原動力”は何でしょうか？

組織開発の進め方

01 基本ステップ 組織開発は、①現状把握②仮説立案③アクション実施④効果検証のサイクルを回します。



02 組織開発を成功に導く3つのポイント

POINT 01

組織開発のオーナー(決裁者・責任者)は、組織開発推進者の伴走者である

決裁者・責任者は、組織開発推進者に丸投げせず、組織開発に取り組む目的と重要性を伝え続けることが大切です。推進者の行動を観察し、労いや感謝・承認を伝えることが、推進者を勇気づけます。

POINT 02

組織開発推進者は、現場に理解者・仲間をつくる

1人で抱えようとせず、周囲へ取り組みの目的や行動計画の共有をお勧めします。周囲の理解を得ることによって行動のハードルが下がることに加え、組織開発推進者が真剣に取り組む姿勢が周囲の心を動かし、職場に少しずつ応援やサポートのムードが育まれます。

POINT 03

組織開発施策は、既に存在する施策・仕組みに組み込む

組織開発は周囲を巻き込みながら進めるため、初めは、理解や協力を得られにくい場合もあります。自分にも周りにも負担が小さく、必ず行動を実行できるように、従来の仕組みを活かすことが、組織開発施策の第一歩目として、踏み出しやすくお勧めです。

組織開発が未来の職場に与える影響

急速に変化するビジネス環境の中で、企業が持続的に成長し続けるために、指示命令するトップダウンの組織体質から、現場・従業員の力を集結し、全員経営で事業に臨む組織体質への変化が、『選ばれる企業』への歩を進めます。働きやすさと働きがいを感じられ、一人ひとりが自分の力を活かしたいと思える魅力的な職場へのチャレンジ、選ばれる企業への軌跡を応援しております。

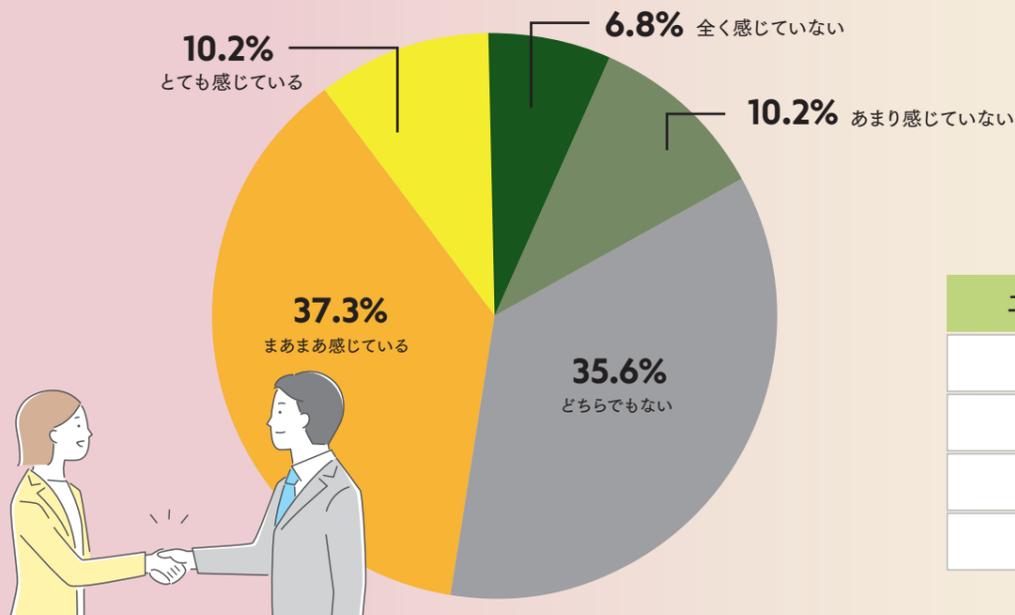


秋田の若者はどんな職場で働きたいと思っている!?

2023年8月、県北・県央・県南地域で若手社員向け研修&交流会『自分のWILLを大切に
新しい働き方を考えよう』を実施しました。今、若者たちが魅力的だと思う職場とはどのような
のでしょうか? 若手社員たちのアンケート結果をご紹介します!

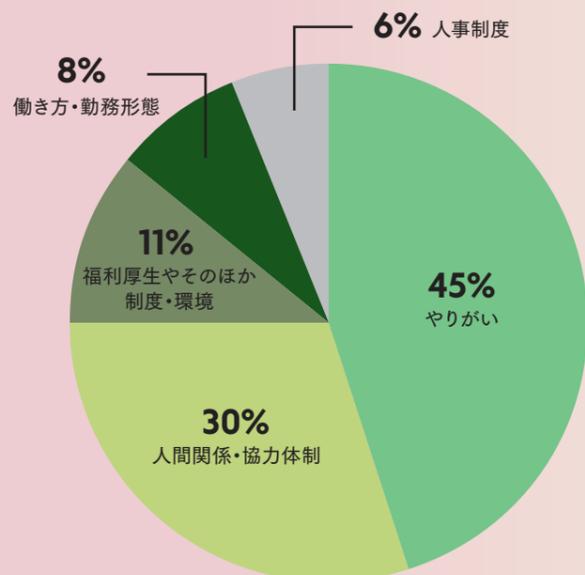


Q1 現在の職場では、働きがいを感じていますか?



エリア	回答者数
県北	14
県央	28
県南	17
合計	59

Q2 企業で働き続ける場合、どんな職場だったら嬉しいですか。自分が経営者だとしたら、どのように職場を変革しますか。



「やりがい」と「人間関係・協力体制」に共通する「コミュニケーション・関係性」に関して合計75パーセントと多くの意見が寄せられました。

やりがい

心理的安全性 意見を気軽に言える	<ul style="list-style-type: none"> 若手社員が意見を気軽に言えて、イキイキしている職場 上長だけの意見が尊重されており勝手に決定されていることがあるのもっと下の意見を聞いてくれると助かる 和やかな雰囲気、意見を発信できる職場
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 自分の意見を自由に発言出来真面目に考えてくれる上司がいること 適切な評価 適切なアドバイス 適切なコミュニケーション 尊敬出来る上司がいる事、仕事を楽しみと感じられる事
成長・挑戦の機会がある	<ul style="list-style-type: none"> 自分のスキルを活かせる、スキルアップさせてくれる、若手の意見も即座に反映してくれる 新しいチャレンジを応援してくれる職場 意見を伝え、やりたい事を挑戦できる
価値観の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 価値観を尊重し合える企業なら働き続けたいと思う 誰もが中心になれる環境、個人を尊重した雰囲気 個性を尊重できる職場。やりたいと思ったことができる 外見にルールがない、挑戦できるチャンスをもたらえる、個性を尊重できる

人間関係・協力体制

会話、相談、雑談	<ul style="list-style-type: none"> 仕事楽しく、社員のコミュニケーションが活発な職場 愚痴を言う人が少ない たくさんの従業員とコミュニケーションが取れて、感謝される職場だったらやりがいを感じる
職場の良い雰囲気・人間関係	<ul style="list-style-type: none"> 互いを思いやる雰囲気。大変な時もマイナスな雰囲気ではなく、前を向いていく雰囲気 個々で仕事をする人が多いのですがチーム感のある職場がいいと思う 対話があり、明るい職場。ルールにとらわれず発言の自由がある職場
協力体制・生産性	<ul style="list-style-type: none"> 係間の協力体制の再構築 部署間を越えた人とのつながりがある 社員の声を取り入れ業務効率化をはかる もっと作業者ファーストにして意見を聞いて取り入れて働きやすい職場にする

勤務形態・働き方

働き方・勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方ができる環境、リモートワークor出勤、または場所問わない、リラックスできる環境 完全週休2日制、先輩方と関わりやすい 休日が105日なので、もう少し休める時間が欲しい 離職率が低く、仕事を代わりにやってくれる人がいて休める職場
----------	--

人事評価

人事評価	<ul style="list-style-type: none"> 年功序列廃止、人事評価制度確立 キャリア採用や年齢制限を設けず、年齢や社歴を問わない人事評価を実施する 評価制度の整備 仕事が評価される職場。自分の力を生かせる業務ができる職場
------	---

福利厚生・報酬など

福利厚生の充実	<ul style="list-style-type: none"> 完全週休2日制、先輩方と関わりやすい 福利厚生が整っていて、なんでも相談しやすい職場で働き続けたい
賃金制度	<ul style="list-style-type: none"> 給料が良い 一緒に働く人。収入。休暇。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 社員をもっと大切にする職場 コンプライアンス、企業統治がしっかりしている所

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、商圏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、前に進んでいきたい。



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

取締役 総務部長
鈴木美克さん



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。

case 02 iKEYAKU ホールディングス株式会社

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/

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パーパス(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 グループパーパス】

私たちが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。

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げ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

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。

代表取締役
平澤 誠さん



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、人材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 そのほか: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るようになった。

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「教育するだけではなく、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

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、人材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。

常務取締役
高谷 香織さん



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 越
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、大学等卒業生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。

職場づくりお役立ちサイト

取組方法などの紹介

■ 秋田働き方改革推進支援センター(秋田労働局)

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/akita/>

■ 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

企業の取組事例や各種支援策など、働き方改革に役立つ様々な情報が掲載されています。長時間労働や年次有給休暇の現状把握に役立つ企業向け自己判断ができます。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

■ 多様な働き方の実現応援サイト(厚生労働省)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を紹介しています。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

■ テレワーク総合ポータルサイト(厚生労働省)

テレワーク(在宅勤務やモバイルワーク)の導入方法や導入事例を紹介しています。

<https://telework.mhlw.go.jp/>

■ 女性の活躍・両立支援総合サイト(厚生労働省)

仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例やQ&Aを掲載しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

国の助成金制度の紹介

■ 人材確保等支援助成金

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成されます。魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を目的としています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

■ 働き方改革推進支援助成金

中小企業が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合に、その経費の一部が助成されます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#h2_free3

■ 両立支援等助成金

労働者の職業生活や家庭生活を両立させるための制度導入、女性の活躍のための取組を行う事業主に対して助成されます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html