

KOCHI Work Style Award2023

株式会社ハマグチ



会社紹介



企業名：株式会社 ハマグチ

代表取締役 濱口 洋平

沿革：平成18年 濱口設備 起業

平成24年 株式会社ハマグチへ法人化

令和 5年 新社屋完成

所在地：高知県高知市長浜1805番地 5

業種：給排水衛生設備工事(水回りに関する仕事をしています)

従業員数：13名



高知県ワークライフ
バランス認証企業
に登録しています。



新社屋

取組のポイント



目標設定：トップダウンからボトムアップへの転換を目指す

短期目標：一人一人が自分事として考える機会を作る。
会社の柱となる言葉を作る。
従業員全員が「私の働き方改革宣言」を行う。

長期目標：働き方改革に向けて全員参加型で改善会議を
定期的に行い自社の課題解決に向けて取り組む。



- 自社としては「働き方改革」というテーマで初めて全員参加で取り組んだ。
- 初めての取組だからこそ、持続可能なものにするために従業員への意識の定着化を図り、場を温め熟成するための期間と位置づけて取組を進めた。
- 意識して取り組んだことは、意味づけを明確にすること。
- 「全員経営、私からはじまる働き方改革」をスローガンに掲げて働き方改革を自分事へ。
- 会社の柱となる「言葉」を全員で考え言語化へ。
- 従業員全員で「私の働き方改革宣言」を行う。
- 宣言を行うことで自分事として取り組むためのスモールステップとなり、また仲間の思いを知ることと関係の質の向上につながる。

取組推進体制



高知ワークスタイルアワードをきっかけに

初めて「働き方改革」をテーマにした全員参加型の取組みをスタート。

推進担当者



大平 太郎

誰に対しても言いにくいことを発言できる存在



阿佐 仁史

会社に対する真面目さ、縁の下の力持ちのような存在



隅田 華奈江

社長の思いや要望を汲み取ってくれる存在



坂上 誠野

一番若い従業員で新しい感覚を持っている存在

- 社内で働き方改革を推進していく上で担当者を数名決定したいと従業員から提案。
- 一人一人の個性・強みを活かし社長の推薦により4名が決定。
- 社長は相談役として、推進担当者をサポート。
- 推進体制では、推進担当者会議を定期的に行い、全従業員参加の全体会議での方向性や進捗状況を共有し取組みを進めた。
- 従来から毎週工程会議は行っていた。工程会議は情報共有の場として活用し、「働き方改革」について話し合う場を全体会議として新たに設けて、取組を進めた。

取組み背景(ハマグチ・ヒストリー)



創業から社長が大切にしてきたもの (土壌づくり)

・ 必ず朝は1番早く出社する

従業員と関わる1番最初の時間であること。従業員が出社した時に各自の表情から、体調面と精神面の状態をなるべく感じとることを心掛けている。毎朝、珈琲を紙コップで飲めるように準備している。

・ 朝礼の代りに作業車の洗車をみんなで作る

個性豊かな従業員が多いので、かしまった朝礼の代りにみんなで洗車をしている。洗車をするには意味があり、まず第一に車両が綺麗になること。

全員で作るので時間も10分程度しかかからない。

体も動かすのでラジオ体操の代わりにとなり、洗車中の会話でコミュニケーションが図れている。



・ 常に変化すること

会社が変わり確実に前に進んでいる姿を見せて行く責任が有ると思っている。小さな変化でもよいから一見無駄だと思ってもやっていく。事務所の壁紙を張り替えたり、意味なく敷地内に庭木を植えたり、制服デザインを変えたり、作業車も突然新車に変えたり。

新社屋は、作業して帰ってきた従業員の制服が汚れていてもその姿がどうやったらおしゃれに見えるだろうかと、そんなことをイメージしながらレイアウトを考えた。

・ 視野を狭くしないこと

従業員との関りで自分が思う理想に沿わない事が起こったとき、必ず起こった出来事を一人の静かな時間に自分の事に置き換えてさかのぼってみる。さかのぼっているうちにその従業員の良い部分や嬉しかった事がだんだん見えてくる。必ず起こったことには原因があると考え、その事にリアルに気付けるかで従業員の今後の動きは大きく変わってくると信じて行動している。



従業員も順調に増えてきた中で、社長が作ってきた土壌を基盤に従業員みんなで会社の取組みを行う時期にきていた。トップダウンからボトムアップへの転換。

現状把握 —従業員サーベイの結果—



●評価が低い主な項目(働きやすさ)

①そう思う
②ややそう思う

質問	項目	分類	質問内容	スコア	①	②	③	④
Q-EC101	担当業務の働きやすさ チェック	能力	自分の能力不足 (知識・スキル・態度など)を感じる	2.64	30%	60%	10%	0%
Q-EC102	担当業務の要改善 ポイント	仕事量	慢性的に仕事量が多い(人手不足)	3.30	20%	60%	20%	0%
Q-EC102	担当業務の要改善 ポイント	ムリムダムラ	業務が効率的に行われていない (ムリ・ムダ・ムラ)がある。	3.30	0%	100%	0%	0%
Q-EC102	担当業務の要改善 ポイント	個人任せ	スキルアップ・能力開発が個人任 せになっている	3.63	10%	70%	20%	0%

総評として 仕事にムリムダムラがあり、仕事の進め方に個人差がある

●評価が高い主な項目(働きがい)

質問	項目	分類	質問内容	スコア	①	②	③	④
Q-ED201	職場の人間関係 (つながり)	挨拶	皆が自然に挨拶しあえる職場だ	8.98	70%	30%	0%	0%
Q-ED201	職場の人間関係 (つながり)	話せる人	気兼ねなく話せる人が多い職場だ	8.64	60%	40%	0%	0%
Q-ED202	職場の人間関係 (相互の承認)	感謝	感謝の言葉(ありがとう)が自然と出 る職場だ	8.98	70%	30%	0%	0%
Q-ED202	職場の人間関係 (相互の承認)	承認	良い仕事や努力を、周りがきちんと 認めてくれる職場だ	8.30	50%	50%	0%	0%

総評として“関係の質”は高く、職場の人間関係におけるつながりがいい

取組内容や過程



STEP 1

従業員サーベイの調査結果を全従業員に共有し、一人一人から感想および日ごろ感じていることを共有してもらった。そして、その中から自社の課題を3点にまとめた。



(社長からの問い①)

この3つの課題が改善されたらどこに繋がっていくのか？
本質的なところは何なのか？



- ・ 仕事ではない自分の時間
- ・ 個人に繋がる。

(社長からの問い②)

みんなの得意・不得意はなんだろう？



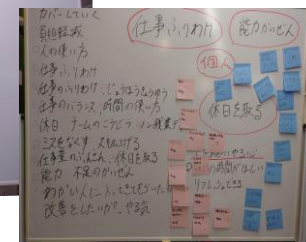
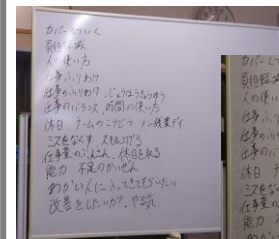
お互いが得意・不得意を知ることによって現場へのチーム分けに工夫ができるのではないかと。

<課題の共有内容>

- ・ カバーしていくこと
- ・ 負担軽減
- ・ 人の使い方
- ・ 仕事の振り分け
- ・ 情報共有
- ・ 仕事のバランス、時間の使い方
- ・ 休日、チーム行動、ノー残業デー
- ・ ミスをなくす、スキルを上げる
- ・ 仕事量の分散、休日を取る
- ・ 能力不足の改善
- ・ 若い人に入ってきてもらいたい
- ・ 改善をしたいのか？やる気

3つの課題

- ・ 仕事の振り分け方
- ・ 能力改善
- ・ 休日の取得



<私の得意なこと・不得意なことを考えてみた一部抜粋>

得意なこと	不得意なこと
現場に行ったときに瞬間的な判断ができる	段取りがうまくない
話し方が柔らかい 悪口を言わない	短気なところがある
まんべんなくそれなりにこなせる オールマイティ	つい引き受けてしまう 断りづらい
几帳面 仕事の精度が高い	気を使いすぎる 人に任せられない
頼まれたら何とかしようと思う	人と話すのが苦手
仕事のコミュニケーションは上手	忘れやすい

<共有の場での気づき>

仕事の仕方や進め方は、個性豊かな従業員だからこそ個性を尊重してきた。そのことが、経営が伸びてきた要因でもあると考える。各個人のやり方を変えずに課題をどのように改善していけばよいかこれがこれからの挑戦になる。

取組内容や過程

STEP 2

(社長からの問い③)

全員が向かっていく方向が同じであれば、働き方改革に繋がるのではないかと課題改善の前に会社の在り方としての「言葉」を作りたい。



みんなで考えたこと

柱となる言葉は？

みんなが大切にしている言葉は？

嫌だと思うことは？



みんなで考えて生まれた言葉

RESET ~幸せある未来へ~

推進担当者が中心となり取り組んだ全員参加の全体会議



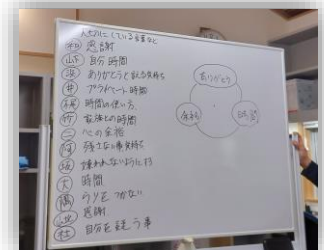
<大切にしている言葉>

- ・感謝
- ・自分時間
- ・ありがとうと言える気持ち
- ・プライベート時間
- ・時間の使い方
- ・家族との時間
- ・心の余裕
- ・残さないこと、気持ち
- ・嫌われないようにする
- ・時間
- ・嘘をつかない
- ・感謝
- ・自分を疑うこと

ありがとう

余裕

時間



<ハマグチ流会議方式>

ホワイトボードを活用して、全員が必ず発言をする。だからこそ、みんなの考えていることや価値感を知ることができた。

取組の成果①



会社の柱となる言葉(標語)が完成

RESET
— 幸せある未来へ —

この言葉に込められた思い

< **RESET** >

良いことがあっても悪いことがあっても一旦ここに立ち返れる場所。
失敗しても何回でもやり直せる！エールとなる言葉。

< **幸せ** >

社長が求める従業員の幸せであり、従業員が求める自分や家族、周りの幸せ。

< **未来** >

これからの「ハマグチ」の未来。

担当コンサルタントのコメント

遠回りなようで、一緒に働く仲間の考えや想いを、社長の想いを共有する機会を増やすことで関係の質は高まり、それが働き方改革に繋がっていくのだろうと感じました。そして、いくつかの問いを立てながらみんなで熟考して生まれた言葉は、(株)ハマグチさんを良く表現している言葉だと思います。「だいじょうぶ」というエールの言葉に感じます。

取組の成果②



1 4 個の働き方改革宣言が完成

- 働き方改革のスローガンに沿って一人一人が自分事として考えた「私の働き方改革宣言」が完成した。
- 会社の柱となる言葉「RESET－幸せある未来へ」を目指していくために、どのようなことを意識して行動していくかを「仕事」と「プライベート」両面から考えた。
- 全体会議にて全員が自分の「働き方改革宣言」の発表を行った。宣言の内容については、一人一人がその意味や背景を語り、それぞれの思いを共有することができた。

◇ハマグチの働き方改革のスローガン◇

「全員経営、私からはじまる働き方改革」

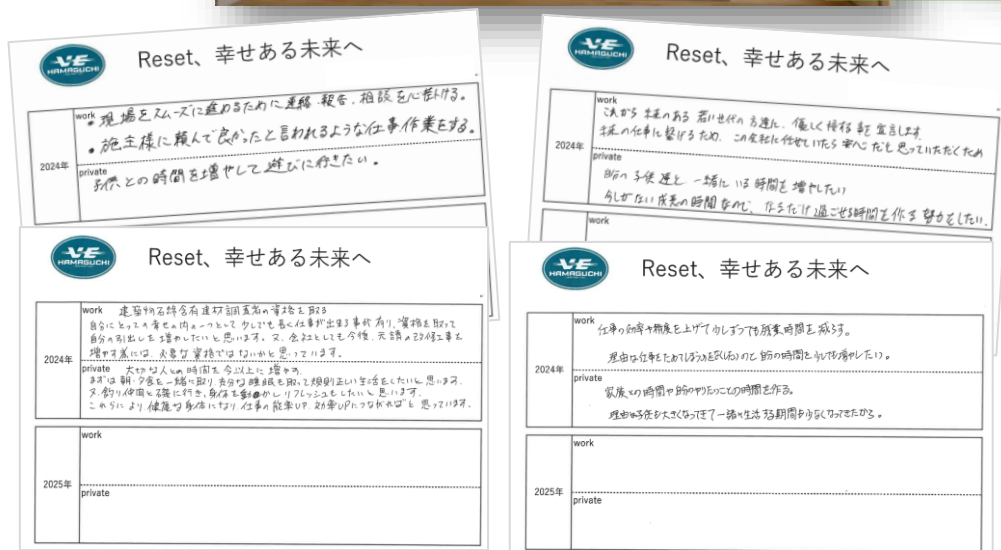
私の働き方改革宣言

事務所の入り口に掲げています



宣言シート

拡大



社長も発表



一人一人が宣言の意味や背景を発表

取組(宣言)に対する従業員や経営者の感想



忙しくないときは早めに帰るようになった。意識は変わってきたと思う。これからも継続してやっていきたい。やってよかったと思う。

業者やお客様に対してまめに連絡を入れるようにしている。

宣言した言葉が頭をよぎるようになった。社長の思いを全員が共有する場と従業員の思いを共有する場ができて良かった。

自分で宣言を書いたのでやらないとという気持ちになっている。いろいろな話が聞いているいろんな目線で見えてよい経験になった。

クレームがないように意識している。一呼吸おいて考えるようになった。

効率的にしていこうという意識になった。よいきっかけになった。

仕事のミスが減らすことを前より考えるようになった。

資格を取ると宣言したので、資格取得を目指す！

腰を痛めてしまい、いつもなら時間がないからと何もしないが、今回整体に行ってきた。全員の意識が変わってきたところが多々あると感じている。やってよかったと思う。

宣言したことを意識するようになった。

確認、連絡を早めにするようになった。

特に変化はない。プライベートもこれから！

やらんといかんと思う。

<社長のコメント>

気持ちが楽になった。従業員と会社のことについて話す機会が増えたことで、自分が考えることが減り肩の力が抜けた気がする。今の従業員は求人はせず集まったメンバー。ルールはなく、基盤があったわけではない中で、その時その時に応じて課題に直面するたびルールを作ってきた。今回の取組がこれから未来に向かうルール作りのスタートとなる良い機会になった。

今後の取組み予定



働きやすさを改善していくためにはまず従業員が共通認識を持つことが重要であると考え、今回の取組はその点を意識して取り組みました。サーベイの結果による「仕事の改善」となる働きやすさへの取組が次のステップになると考えます。また、働きやすさの改善を行うためには、**お金(利益)で検証していく**ことが重要であるため、その視点からも取り組んでいきたいと思えます。

「**変えてはいけないもの**」と時代に合わせて「**変えていかなければいけないもの**」がある。ハマグチには変えてはいけないものがあるから、これからも変化し続けていく必要があると考えています。

<働きがい向上に向けた取組み>

●「みんなの働き方改革宣言」の継続・実行

毎年年始の初出勤日は仕事を入れず、1年を祈願して初詣に行った後、全員参加で各自が昨年の振り返りと今年の「働き方改革宣言」を考える場を作る。

●福利厚生制度の充実

人間ドックの補助制度導入

●お悩み相談室のブースを社内に設ける

上司に相談できないことでも相談したい人を指名して、自分の得意なことや不得意なことを相談し合える機会を作る。

<働きやすさ向上に向けた取組み>

●改善会議の実施

働き方改革に向けての改善会議を定期的に行っていく。

●ムリムダムラの改善

一人一人のコストパフォーマンスを検証して、ムリムダムラの改善に取り組む。

「RESET－幸せある未来へー」に向けて

(株)ハマグチの挑戦は始まったばかりです。