

県内企業の取組を紹介！

令和6年度

# 高知県働き方改革 取組事例集



事例  
掲載  
企業

フクヤ建設株式会社  
株式会社 jigsaw  
ミタニ建設工業株式会社  
高知機型工業株式会社  
株式会社翠林社 認定こども園葛島保育園  
株式会社オフィスパートナー  
山下電機株式会社

株式会社ハマグチ  
フソー化成株式会社  
株式会社高知広告センター  
株式会社Yell Pharmacy  
学校法人平成学園  
特定非営利活動法人GIFT  
(掲載順)

高知県  
ワークライフバランス  
推進企業一覧

**533**社掲載

< 令和6年9月1日時点 >

# 目 次

働き方改革とは？ ..... P.1～2

県の働き方改革に関する支援 ..... P.3

## 県内企業の取組事例

**01** フクヤ建設株式会社(建設業) ..... P.4～5

**02** 株式会社jigsaw(建設業) ..... P.6～7

**03** ミタニ建設工業株式会社(建設業) ..... P.8～9

**04** 高知機型工業株式会社(製造業) ..... P.10～11

**05** 株式会社翠林社  
認定こども園葛島保育園(社会福祉) ..... P.12

**06** 株式会社オフィスパートナー(卸小売業) ..... P.13

**07** 山下電機株式会社(建設業) ..... P.14

**08** 株式会社ハマグチ(建設業) ..... P.15

**09** フソー化成株式会社(製造業) ..... P.16

**10** 株式会社高知広告センター(広告業) ..... P.17

**11** 株式会社Yell Pharmacy(卸小売業) ..... P.18

**12** 学校法人平成学園(学習支援業) ..... P.19

**13** 特定非営利活動法人GIFT(社会福祉・学習支援業) P.20

**付録** 高知県ワークライフバランス推進企業一覧 P.21～25



# 働き方改革とは？



## 1 3大経営資源である「ヒト」に焦点を当てた取組

急速な少子高齢化や頻発する自然災害、AI等テクノロジーの驚異的な進化など、ビジネス環境は、目まぐるしい変化に直面しています。特に、生産年齢人口の減少に伴い、労働人材不足が深刻化し、各企業における人材の確保と定着が重要な経営課題となってきています。こうした中、限られた労働力を最大限に活かすため、長時間労働に象徴される「古い働き方」を見直し、効率的で持続可能な「新しい働き方」へとシフトする取組が必要不可欠であり、この取組が、「働き方改革」であるといえます。

「働き方改革」は、労働時間の上限規制など、法令遵守の取組のみならず、従業員一人一人の「働きやすさ」や「働きがい」を高め、組織全体の持続的な成長を実現するための経営・人事戦略であり、「人的資本経営」と呼ばれる経営手法の要となっています。まさに、「働き方改革」の取組は、3大経営資源である「ヒト」に焦点を当てた取組であり、「ヒト」に焦点を当てた取組を行うことで、「モノ」、「カネ」の有効活用にも寄与し、企業の持続的な成長にもつながります。

3大経営資源

資源	働き方改革による成果
ヒト	人材のスキル、知識、経験、能力など、企業の成長を支える最も重要な資源。働きやすさや働きがいの向上を通じて、エンゲージメントを高め、能力を最大化することにつながります。
モノ	効率的な働き方や従業員のスキルアップにより、モノ（生産設備、製品、オフィスなど、企業が持つ物理的な資産）の有効活用や生産性向上が可能になります。
カネ	企業の活動資金や投資資金など、経済的な資源。適切な人材への投資や教育によって、生産性を向上させ、利益増加や経費削減につながります。

## 2 働き方改革3つの視点

### 1. 法令遵守（法改正等）

2019年以降働き方改革関連法が順次施行されており、労働時間の上限規制や有給休暇の取得義務化などへの対応が求められてきました。法改正は、長時間労働の是正やワークライフバランスの向上を図ることを目的としており、企業が従業員の健康や仕事と家庭の両立に配慮した働き方を推進することは、法令に基づく最低限の責務であるといえます。

また、2025年4月以降、育児・介護休業法の改正が順次行われます。改正の主なポイントとして、2025年4月には、①子の看護休暇の対象の範囲の拡大、②所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大、③子の看護休暇・介護休暇の取得できる労働者の要件緩和、④育児・介護のためのテレワークの導入の努力義務化、⑤育児休業取得状況の公表義務が、300人超の企業に拡大、⑥介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化がスタートします。さらに2025年10月からは、⑦柔軟な働き方を実現するための措置等や、⑧仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります。

なお、法改正への対応や法令遵守の取組については、全ての企業が対応すべき内容であることから、経営面での効果にはつながりにくいといえます。経営面でのメリットにつなげるためには、法対応に加え、自社の現状と課題を分析したうえで、働きやすさ改善や働きがい向上につながる取組を進める必要があります。

法改正の流れ

施行年	法改正内容
2019年4月	働き方改革関連法施行。労働時間の上限規制や有給休暇の取得義務化など。
2020年4月	中小企業にも時間外労働の上限規制を適用。
2021年4月	中小企業にも不合理な待遇差の禁止（同一賃金・同一労働）を適用。
2022年10月	育児・介護休業法改正。産後パパ育休の創設など。
2023年4月	中小企業にも月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ（25%→50%）を適用。
2024年4月	建設業・運送業・医師にも時間外労働の上限規制を適用。
2025年4月	育児・介護休業法改正。残業免除の拡大など。
2025年10月	育児・介護休業法改正。柔軟な働き方の義務化など。

### 2. 働きやすさ改善

働き方改革の重要な柱の一つが働きやすさ改善に向けた取組です。

特に、仕事と育児・介護を両立させるための制度の整備は、人材確保や従業員の離職防止のためにも、対応が不可欠であるといえます。近年、県内企業においても、男性従業員の育児休業の取得に向けた支援に取り組む企業が徐々に増えています。男性の育児休業は、男性が育児に積極的に関わるきっかけになるとともに、職場においても、育児に対する理解が深まり、職場全体で仕事と育児を両立させる風土が醸成されます。加えて、女性のキャリア継続や職場復帰もスムーズになり、企業全体の生産性向上にもつながります。

さらに、「働きやすさ改善」の取組は、従業員の満足度やモチベーションを高めることにつながり、人材の定着率をさらに向上させる効果があります。

具体的には、テレワークやフレックスタイム制、短時間勤務制度や週休3日制など、多様で柔軟な働き方を導入することで、従業員はライフステージに合わせた最適な働き方を選択することができます。このような柔軟性のある制度は、育児や介護に直面する従業員だけでなく、スキルアップや副業に取り組む社員にもメリットがあり、結果として働きがいとエンゲージメントの向上につながります。

働きやすい職場環境を整備し、企業の魅力を高め、優秀な人材の確保につなげるとともに、長く働き続けたいと思える環境を提供することで、従業員が安心して働ける職場を実現することが重要です。

多様な働き方の取組状況

多様な働き方の導入について、県内では十分に浸透していない現状がうかがえる。



出典：令和5年度高知県労働環境実態調査より

### 3. 働きがい向上

従業員が働きがいを感じる職場環境を整えることは、企業の持続的な成長に不可欠な要素です。近年、従業員のスキルアップやキャリア形成を支援するために、**リスキリング**（再教育・再訓練）に取り組む企業が増加しています。例えばデジタル技術の進化や業務の高度化に対応するため、従業員が新たなスキルを習得し、仕事に挑戦する機会を提供することで、自己成長への意欲を高め、職務満足度を向上させることができます。また、従業員の意欲を高めるためには、公平で透明性のある**人事制度**の構築が重要です。成果や貢献度を正しく評価し、それに応じた報酬や昇進の機会を提供することで、従業員は自身の努力が評価される実感を得ることができます。これにより、組織全体のモチベーション向上につながり、個々の生産性を高めることが期待されます。

こうした働きがいの向上は、従業員のエンゲージメントとパフォーマンスを高めるだけでなく、企業にとっても大きな経営メリットをもたらします。例えば、従業員のスキルアップや成長に対する投資は、長期的な視点で見れば、生産性向上やイノベーションの創出につながり、企業全体の競争力を強化します。また、優秀な人材が定着しやすい環境を整えることで、採用コストの削減や人材の流動性の抑制にも寄与します。

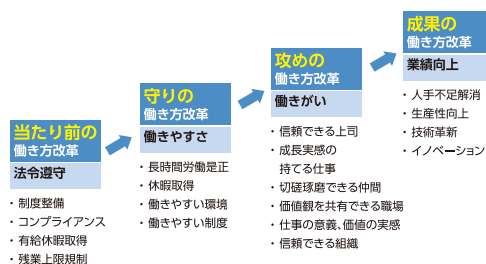
「働きがい向上」の取り組みは、**人的資本経営**の観点からも、組織全体のモラル向上と経営メリットの向上につながる重要な戦略であると言えます。

## 3 働き方改革の進め方

### ポイント1. 段階的にステップアップしよう！

#### ① まずは「法令遵守」からスタートしましょう！

まずは、法令に従って働き方を整備することが必要です。労働時間の管理や休暇取得のルールを明確にし、長時間労働の是正やコンプライアンスの徹底など、企業が最低限遵守すべき基準をクリアすることが求められます。この段階では、労働環境の整備や制度の見直しを通じて、従業員が安心して働ける環境を整えることに重点を置きます。



#### ② 「働きやすさ」を整備しましょう！

次に従業員がワークライフバランスを確保できているか、聞き取り調査を行って、ニーズに合わせた取組施策を検討しましょう。人材離職を防ぐためにも、従業員が安心して働ける環境を整えることは優先課題です。長時間労働の是正や有給休暇の取得促進、テレワークやフレックスタイム制、勤務間インターバルの導入などにより、働きやすい環境づくりを推進しましょう。

#### ③ 従業員に権限委譲して「働きがい」を高めましょう！

法令遵守や働きやすさの土台が整備されたら、従業員が自ら考え、主体的な行動を促すことにより、働きがい向上の取組を進めましょう。取組に当たっては従業員の裁量権を広げ、意思決定にも参加できる環境を整え「仕事をより面白く、より効率的にする」ために何ができるかを皆で考えることが重要となります。

#### ④ PDCA サイクルを何度も回して取組を深化させましょう！

働き方改革の取組は、外部環境や内部の状況変化に応じ、計画(Plan)、実行(Do)、検証(Check)、改善(Act)のPDCAサイクルを繰り返しながら、第2期、第3期とフェーズを重ねて働き方の「あるべき姿」を追求しましょう。

### ポイント2. しっかりとした推進体制を整えよう！

#### ① 経営者のコミットが重要です！

働き方改革は経営改革です。その成功には経営トップの明確な意思表示とリーダーシップが欠かせません。組織の「あるべき姿(ビジョン)」を明確にし、トップ自らが旗振り役となって組織全体に改革の重要性を伝えることが改革成功のカギとなります。経営層も推進チームに加わり、迅速な意思決定をサポートしましょう。

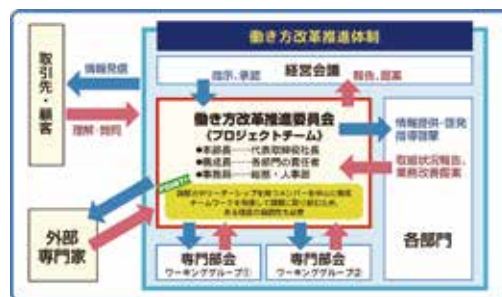
#### ② チーム体制で推進しましょう！

働き方改革の推進には、さまざまな障害や反発がつきものです。経営層や人事労務の管理者だけでなく、各部門の責任者など、多様な視点と専門性を持つメンバーでチームを組み、協力しながら進めましょう。また、課題に応じた専門部会（「コミュニケーション改善チーム」「休暇取得促進チーム」など）を発足し、現場の課題やニーズをよく知る管理職やリーダーも巻き込んで、現場の改革を推進させましょう。

#### ③ 小さな成功体験にスポットライトを当てましょう！

働き方改革をスタートしても、生産性向上や、働きがい向上といった成果を実感できるまでには時間がかかります。たとえ取組自体は順調に進んでいたとしても、成果を実感できない状況が半年、1年と長く続けば、取組中止の声が大きくなる可能性もあります。取組の初期は、「小さな成功体験」に積極的に目を向けることも重要です。例えば「職場を整理整頓した」「無駄な業務をやめた」「お客様からいいねと言われた」等の何気ない小さな成果にもスポットライトを当て、社内報などで紹介します。社内の改革機運の醸成も、推進チームに求められる重要なミッションの一つです。

推進体制のイメージ



# 県の働き方改革に関する支援

## 1 高知県の現状と課題

高知県では、全国に先駆けて少子高齢化が進んでおり、2030年には人口が61万人台まで減少するとも予測されています。生産年齢人口の減少が続く中で、企業が今後も競争力を維持し、存続するためには、限られた経営リソースを最大限に活用する工夫が不可欠です。その中でも、大きなコストをかけずに取り組み可能な「働き方改革」は、中小企業にとって特に有効な手段と言えるでしょう。

多様な従業員一人一人の「働きやすさ」や「働きがい」を高めることは、生産性向上や人材定着につながるだけでなく、地域経済を支える強固な基盤となります。「若者が誇りと志を持って働ける高知県」を目指し、働き方改革を推進することは、企業経営における最重要ミッションであるといえます。



出典：国立社会保障・人口問題研究所  
「日本の地域別将来推計人口  
(令和5(2023)年推計)」を基に作成

## 2 高知県登録働き方改革コンサルタント

高知県登録働き方改革コンサルタントは、県が実施する所定の養成研修を受講した県内在住の働き方に関連する国家資格保有者(社会保険労務士、中小企業診断士、キャリアコンサルタント等)で、ワークライフバランスの推進や多様な働き方の導入、また、それらに対応するための生産性向上や人材活躍支援など、企業における働き方改革の取組をサポートする方々です。(2024年9月現在47名)

高知県登録働き方改革コンサルタントの支援を受け、働き方改革の取組を始めませんか。



## 3 KOCHI Work Style Award

高知県登録働き方改革コンサルタントによる伴走支援を通じ、生産性向上や組織力の向上、従業員の働きやすさや働きがい向上などに取り組まれた企業の取組成果を発信するイベントとして、2024年2月に「KOCHI Work Style Award 2023(高知ワークスタイルアワード2023)」を開催しました。イベントの様子は特設サイト等の各種媒体で広く発信されています。KOCHI Work Style Award は、本年度も開催する予定です。



2023年度  
アワード受賞企業

グランプリ：フクヤ建設株式会社  
準グランプリ：株式会社jigsaw  
準グランプリ：ミタニ建設工業株式会社  
特別賞：高知機型工業株式会社



それでは次ページから  
各社の取組内容を詳しく見ていきましょう！

働き方改革企業取組事例へ



Case  
01



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 年休 女性活躍 健康経営

## フクヤ建設株式会社

〒781-0015 高知県高知市薊野西町3-35-29 TEL.088-845-4618

従業員数 59名【男性29名・女性30名】(2024年9月1日現在)

業種 一般土木建築工事業

ホームページ <https://fukuya-h.co.jp/>

FUKUYA

キーワード ▶ 生産性向上、多様な働き方、女性活躍、ウェルビーイング

### 取組の背景

## 自分らしく働ける環境を自分たちで作る。自律分散型組織による働き方改革

1971年に創業し、半世紀以上にわたり地域に根ざした事業を展開。女性社員の割合が51%、年齢構成も39歳以下の社員が約6割、女性管理職の割合も約50%と若手や女性が活躍中。

働き方改革の取組は、2021年度に県主催事業に参加したことがきっかけとなりスタート。自分らしく働き続けるためには受け身ではなく、自律して行動し、働きやすい環境を自分たちで作っていかうという思いから、各課の代表者が集まる人事課メンバーが自主的に「ワークライフバランス推進委員会」を立ち上げ。課題解決のために、従来のトップダウンとは異なり、社員主導型の「自分たちらしさ」で無理なく、気軽に、楽しみながら取組を行うことになりました。



### 主な課題

働く人々の背景の多様化などにより、仕事と子育て・家庭の問題・治療などの両立に悩み、離職に繋がるなどの課題

建設業や中小企業ならではの課題でもある人手不足・長時間労働・休日出勤などの課題

心も体も健康的に満たされたいが仕事に追われ、時間や運動する余裕がなく、自己管理ができない

### 取組の方向性

中小企業ならではの特性を活かし、柔軟な働き方による離職防止や若者、女性が活躍できる職場づくり

定時退社の意志や忙しさの見える化、生産性向上による無駄な時間の削減。面白がりながら利用できる休暇制度の設定

社食での栄養バランスの取れた食事の提供による健康管理や運動不足を社内で解決しウェルビーイングの実現を目指す

### 取組内容

#### ■ 推進体制の整備「分散型自律組織(DAO)」

毎週行う人事定例会に併せて、分散型自律組織(DAO)として委員会を行い、目標達成に向けた取組計画事項を各課に持ち帰り実行▶検証▶改善のPDCAサイクルを確立。取組スケジュールやアクションシート(タスク管理表)をスプレッドシートで作成し、タイムリーにオンライン上で進捗状況を確認・管理したことで、うまく進んでいない取組に早く気づきやすく、助け合いながら進めていくことができました。

#### ■ 柔軟な働き方でキャリアを諦めない「オーダーメイド制度」

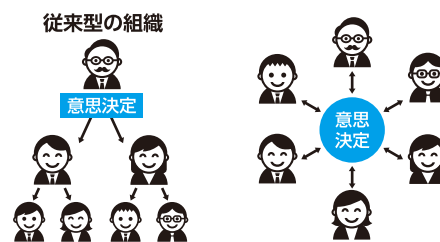
結婚・出産・子育て・介護など人生で起こりうる様々な出来事をサポートし合い、柔軟な働き方で乗り越えられる「オーダーメイド制度」は社員一人一人に寄り添い、対応することが可能な中小企業ならではの制度です。従業員数が少ないため、アットホームな関係ができやすく、他部署との繋がりなども大企業に比べると密なため、各従業員の諸事情や状況なども相互理解がしやすいというメリットがあり、お互い様の精神から助け合える関係性を構築できたことで仕事と家庭の両立がしやすくなり、男性育休も100%を継続中です。

今までなら夫の転勤などで離職となっていた場合も、テレワークやハイブリッド型勤務などの勤務形態を選択できたことで、継続勤務が可能になり、現在では福岡県在住の従業員や治療との両立のためにフリータイムフレックスを選択した従業員もいます。

さらに、従業員それぞれの問題や状況を気づきやすくするため、「1on1ミーティング」の導入や新入社員が気軽に相談でき、共に成長できる関係性を構築するためのメンター制度を「ナナメン制度」に変更。利害関係なく相談できる環境づくりや配属先の教育担当先輩が担当する「チューター制度」など、若者や女性活躍も積極的に推進しています。

### DAO(分散型自律組織)とは

中央管理者なしで、参加者同士で管理される組織のこと



#### < 分散型自律組織のいいところ >

- ① 公平性・透明性が高い
- ② 誰もが参加できやらされ感がない
- ③ 「心理的安全性」を担保できる



## ■ 見える化による生産性の向上・有休取得推進「GG休」

「定時だよ!全員終業」を合言葉にオリジナルポスター&コーンを作成。定時帰宅日は三角コーンをデスクに立て帰宅意志の見える化をするなど、意識改革からスタート。ベテラン社員に業務や質問などが集中し、長時間労働に繋がっていたことが判明したため「集中パーテーション」を作成し、給与計算や見積作成時など集中しなくてはならない業務時間の見える化を行うことで負担削減を行いました。

そして、なぜ有給休暇を取得しないのかのアンケートで「休む理由がない」「上長が休んでいない」という意見や、年長者の取得率の低さに問題を感じ、年長者をターゲットとした休む理由の提案と面白がって使ってもらえそうなネーミングの孫休暇「GG・BB休」(※GGはじいじや頑張るじいさん、グレートじいさん、BBはビューティフルばあさんの略)を設定。「毎週火曜はGG休」と周知され、年長者が率先して有休を取得することにより、有休が取得しやすい環境となっています。



### 意識を高めて定時で退社

- やるべき仕事を決める
- 作業時間を決める
- 無駄をなくす
- 効率よく動く

フクヤ建設株式会社

## ■ 目指そう! 「ウェルビーイング」を実感できる職場環境

高知No.1の社員食堂を目指し、本社2階のCAFÉ「FLAG」を社員食堂として利用できるようにしました。栄養バランスがとれた食事は健康的な体を作るため、従業員の健康管理ができたり、社食がおしゃれで美味しいことで満足度や食事を通して従業員同士のコミュニケーション向上にもつながっています。

社員が「やってみたい!」と思ったことを会社が「やってみよう!」と認め、「オフィスヨガ」や「出張整体」なども福利厚生イベントとして実現。「会議前体操」なども行い、会社で運動不足解消ができるようにしました。



### 成果

- 「GG・BB休」の導入により、全社平均有給休暇取得日数が前年度の約2倍(約5日▶約10日)に向上。
- 残業時間が前年度比較で、全社平均7時間54分削減。
- 従業員に寄り添う「オーダーメイド制度」で女性活躍を推進。離職防止(最低5名以上)に繋がった。
- 女性管理職50%、女性リーダー 60%、女性技術職約62%(現場監督約30%)職種にとらわれず若者・女性が活躍できる環境となり、人材確保が順調にできるようになった!
- 「人」が楽しく働けるような取組を行ったことで働きがい向上し、様々な良い効果もたらされた。

### 企業メッセージ



業務推進事業部  
広報課 N



戸建事業部  
営業企画課 K



戸建事業部  
デザイン課 O

従業員みんなで課題や可能性を認識し、チャレンジできる環境があるからこそ、新しい知識やスキルを獲得して成長でき、仕事の充実感や楽しさにつながっていると感じます。反対意見などで思うように進まないこともありますが、意見が違



戸建事業部  
営業企画課 S



リノベーション事業部  
デザイン課 T

取組を通して、プライベートが充実していると仕事の充実感にもつながることを感じました。最初、働き方改革は「難しいだろう」と思っていたのですが、「こんなことでよかったのか!」と感じられることが多かったため、今後も気になったことを声に出して、行動していこうと思います。従業員の仕事とプライベートの充実に向けてワークライフバランス推進活動を引き続き頑張ります。

### 支援コンサルタントメッセージ



キャリアコンサルタント  
平岡 美香氏

建設業界での労働力不足と長時間労働は大きな課題ですが、同社の先進的なアプローチと具体的な施策は、業界内でも非常に模範となるものです。特に、従業員が自主的にワークライフバランスの改善のためにできることを考え、具体的な施策を実行する姿は、企業全体の生産性向上にも直結すると確信しています。これらの施策を通じて、従業員一人一人が自分の成長を実感し、自分らしく働ける環境が整うことで、さらに素晴らしい企業文化が形成されることを願っています。引き続き、自分たちのペースで面白がりながら働き方改革に取り組んでいきましょう。



Case 02



# 株式会社 jigsaw

〒781-0082 高知県高知市南川添24-11 TEL.088-802-5400

従業員数 11名【男性7名・女性4名】(2024年9月1日現在)

業種 一般土木建築工事業

ホームページ <https://jigsaw-house.co.jp/>



キーワード ▶ 属人化解消、マインドマップ、男性育休

## 取組の背景

### 働き方改革に取り組むこととなったのは、ある従業員の一声。

2019年に創業。新築規格住宅を手がける工務店として、順調に事業を拡大し、2024年3月に新店舗へと移転。従業員11名中、約64%の7名が20代～30代の若手社員で、年齢問わず活躍中。働き方改革への取組のきっかけは、小学1年生の娘を育てる設計士・村上の声からスタート。若手社員は多く在籍していましたが、実際に男性育休を取得しているスタッフはおらず、村上にはこんな思いがありました。



会社の理解もあり父子家庭としての働き方を続けてこられたが、壮絶な3年間だった。同時に得られたことも多く、「男性の育児の向き合い方」について、この経験を通して大きな財産にもなった。男性も育休を取得することで、育児への理解も深まるのでは？ 全スタッフが働きやすく、やりがいを持って働ける会社にしていきたい！

## 主な課題

- ① 行き当たりばったりの会議が多く、他のスケジュールが組みにくい。→社員が働きにくいと感じている。
- ② 新卒社員を採用したことにより、マニュアルや教育制度が整っていないことが浮き彫りに。
- ③ 男性育休取得率100%を実現するには「仕事の属人化」を改善することが必要。

## 取組の方向性

話の脱線や時間オーバーを防止する。  
メリハリ会議の仕組みづくり 会議★チクタクバンバン

仕事の手順や内容を部署ごとに整理する。  
マニュアル・ルールの一本化 マインドマップ集団jigsaw

負担はみんなで解決・嬉しいことはみんなで分かち合う。  
良いことしかない！報連相 シェアハピ運動

## 取組内容

### ■ 推進体制の整備

社長主導ではなく、年齢・部署も様々な社員主導の体制でプロジェクトチームが発足しました。「年齢や性別に関係なく、全員が働きやすい会社にしていこう！」と目指すところを1つに動き始めた、jigsaw働き方改革プロジェクトチーム。また2022年4月には、jigsaw初となる新卒社員を2名採用。新卒社員からは「マニュアルがないと何をしたいかわからない」という声も。社員が増えたことにより、以前の事務所では手狭になり、より働きやすい環境を整備するため、2024年3月には現在の高知市南川添に新社屋を建築し、移転しました。



### ■ 会議★チクタクバンバン/部署会の定例化

働きにくい部分と感じていた1つは、毎週金曜日に行う定例会議。これまでは会議がいつ終わるのか分からない、予定が組みづらい欠席者が出たり、振り返りがなくふわっと終わってしまうことが課題でした。そこで、楽しく有意義な参加型に改革！司会進行&議事録担当&タイムキーパーにより、話の脱線と時間オーバーを防止。カレンダーで固定スケジュールリングすることで時間感覚を定着させました。また定例会議だけでなく、部署ごとの会議や、部署を超えてjigsawの女性メンバーで女子会をしたり、ランチ会も行うようになり、一層jigsawの団結力が高まりました。



そろそろ終了の時間だぞ〜!!



部署を超えた女子会やランチ会も♪



## ■ マインドマップ集団 jigsaw

新卒社員を初めて採用したことをきっかけにあらわになったマニュアルの不足。マニュアル整備が最重要課題となったjigsawでは、マインドマップの活用により取組を進めることになりました。取組を進めるに当たって、全社員参加の下、マインドマップインストラクターでもある徳島大学環境防災研究センターの湯浅恭史先生に講義をいただきました。

家づくりは、長い期間お客様や業者さんなど、多くの人と関わるので、その分仕事の手順や内容も複雑で部署によって内容も様々。

講義では、今後全員が統一して活用できるようなマインドマップの使い方や効率アップのポイントを教えていただきました。またマニュアルだけでなく、個人の自己実現にも活用できそう！と社員も前向きになり、各部署が作成、編集できるようアカウントも増設しました。

この講義を通して、工務部は1週間でマインドマップ仕組化を実現し、積算ツールもマニュアルに組み込み、新卒社員も早速活用して仕事を進めました。丸一日かかっていた作業が1時間まで短縮されたものもあり、紙の量も減ってペーパーレス、経費削減にも繋がりました。また、営業部でも新卒2年目のスタッフを中心にマニュアルを作成。フィードバックをもらいながら仕事への理解度もアップしました。入社当初、仕事を進める中で知りたいと思っていたことや、複雑で苦勞した業務フローを見える化し、誰が見ても分かるようにまとめあげ、社長も完成したマニュアルを見て素晴らしい！と高評価でした。

さらに、個人目標や将来のビジョンを立てることに役立ち、各部署・個人の年間目標の数値化ができました。自己実現にもマインドマップを活用することで、スタッフも楽しみながら働き方への意識が向上しました。

## ■ 良いことしかない！シェアハピ運動

「男性にも育児休業を100%取得してもらいたい！」そんな村上（設計士）の想いから始まったjigsawの働き方改革。マインドマップで業務をマニュアル化し、仕事の属人化を軽減することに成功し、育休などで長期間休む社員が出てきても、他の社員でフォローできる体制を整えました。

また、これまで「お客さまからのお困りごとは営業が1人で抱える」と完全に属人化しており、大きな負担となっていました。ですが、お客さまのお困りごと専用のLINEグループを作成。営業の肩の荷を降ろす+全員でお客さまを幸せにするためにも、LINEグループで共有・助け合い体制を整えました。

さらに、お困りごとだけでなく、お客さまからの嬉しいお言葉もどんどんシェアハピしよう！ということで、読むと幸せになれるという噂のLINEも作成しました。お客さまからの嬉しいお言葉を共有し、それを大工さんや業者さんにも伝えていっています。



営業部マニュアル ▼



働き方改革取組後の社内アンケート結果 ▲

### 成果

- 働き方改革をスタートしてから、わずか2カ月で成果を上げることができた。
- 「少人数」「小規模」だからこそできた！
- 社内コミュニケーションが増え、互いにフォローしあえる社内風土に改善。
- 新社屋ができ、第二の創業へ舵を切ることができた！

### 企業メッセージ



#### 設計部マネージャー 村上 弘晃

今回の取組で一番印象的だったのが、20代の若手社員の自主的な取組です。自分たちの会社を自分たちで良くしていこうという土壌が出来つつあることは、「働き方改革」を進めるうえで、とても大切なことだと感じました。



#### 経営管理・人事・総務部マネージャー 筒井 結

簡単な取組ばかりでしたが、社員のストレスを軽減することができ、働きやすい環境づくりに繋げることができました。少人数だからこそ、できることがたくさんあると思います。



#### 設計部チーフ 田邊 真嗣

今回の働き方改革で、無駄な時間が減少、社内の情報共有が強化・フォロー体制が充実など…一層働きやすい環境になりました。振り返るとそれぞれが**案外単純なこと**でした。しかし、それが**スピード感のある改革に繋がった**と思います。



#### 広報マーケティング部広報チーフ 南 果琳

新卒で入社し、マニュアルがなく戸惑ったことは山ほどありますが、実際に自分でマインドマップを作成することにより、仕事内容を整理・理解することができました。次に新卒社員を採用する際に、とても役立つと思います。

### 支援コンサルタントメッセージ



#### 社会保険労務士 川田 健太郎氏

強力な推進チームのチームワークによって、わずか2カ月で成果を達成したことは、素晴らしい快挙です。特に、個々のスモールステップを確実にクリアしながら進めてきた姿勢は、チーム全員の努力と一体感の賜物であり、誇りに思います。また、小規模な建築会社として、この成果は業界内で横展開が可能な模範となるべき事例であると確信しています。この結果を通じて、さらなる成長と発展を目指し、引き続き皆さまと共に歩んでいけることを楽しみにしています。



Case 03



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 女性活躍 健康経営

# ミタニ建設工業株式会社

〒780-8086 高知県高知市針木東町27番28号 TEL.088-844-2111

従業員数 179名【男性160名・女性19名】

業種 総合建設業

ホームページ <https://www.mitaken.co.jp/>



キーワード ▶ 男性育休、女性活躍、人材育成

## 取組の背景

### 新しい建設業づくり

建設業界では、「残業の多さ」や「イメージの悪さ」「育成環境が整っていない」といった多くの要因から、人手不足が大きな課題となっています。ミタニ建設工業でも、約10年前から新卒採用に注力し始めましたが、労働環境の整備や育成のノウハウがないことから、せっかく採用しても多くの離職者を生み出していました。“このままではいけない。”そんな思いから、従来の「古い建設業」から脱却した、社員にとって働きやすい環境づくりを目指す「新しい建設業」づくりに着手しました。

これまで培ってきた地域貢献への思いはそのままに、トップダウンではなく、社員が自己実現できる会社づくりを行っています。そして今後は、社員主導で永続できる会社づくりを目指しています。



### 主な課題

建設業のイメージの悪さもあり、人材確保が困難な状況

ワークライフバランスが十分整っておらず、女性や若手社員からの不満が増加

特に若手社員の離職率が高く、若手社員の定着、育成が進まず、事業の拡大にも支障

### 取組の方向性

建設業のイメージを払拭し、採用に繋げるとともに社内の働きがいの醸成に繋げる

経営理念である社員の成功(幸せ)を軸に会社づくりを行う

働きやすさだけでなく、働きがいを高めるための取組を推進

## 取組内容

### 推進体制の整備

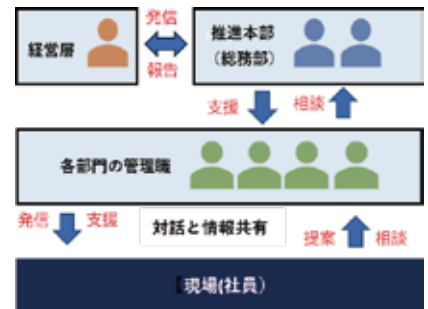
総務部内に担当者を配置し推進していた働き方改革の体制を、経営層に直結した働き方改革推進本部に変更して、意思決定のスピードや実行力を高めました。また、推進本部直下に各部門の管理職を置くことで、定期的な情報交換が可能な体制とし、各職場の社員との対話を通じて施策が浸透するように工夫しました。

### 意識改革(ブランディング・コミュニケーション)

「新しい建設業」づくりに着手するにあたり、まず行ったのはブランディングと社員の意識改革です。これまでの建設業のイメージを払拭していく取組を行いました。

その1つがミタニ建設工業のマスコットキャラクター「やいろちゃん」を活用した地域貢献活動です。やいろちゃんが主人公の環境・防災の絵本「やいろちゃんのもり」の読み聞かせ活動を行っています。現在活動は100回に上り、夏休みなどの児童クラブに呼んでいただくなど、多くの子どもたちに建設業の仕事について知ってもらう機会になっています。

また、社員同士や、社長と社員のコミュニケーション機会を増やすことで、働きやすい社風づくりに取り組んできました。社長主催の「誕生日会」では、誕生日の社員を呼んで、毎月食事会を行っており、社長と直接コミュニケーションを取ることができる機会になっています。また、会社のビジョンを共有する「ビジョン会」を年2回開催し、コミュニケーションだけでなく、会社の方針を共有する機会も設けることで、社員の意識向上に取り組んできました。近年では年に1回社員の家族も参加できる社内運動会を開催し、社員の家族同士の交流も図っています。こうした社外・社内に向けた意識改革やコミュニケーションの機会を増やすことで、誇りがもてる会社づくり、話しやすい雰囲気づくりを推進しています。



### < 誕生日会のポイント >

現場に直行直帰で普段関わる機会が少ない社員と社長とのコミュニケーションの場になっています。



## ■ 働きやすさ(女性活躍・男性育休)

建設業は男性社会のイメージがあるかと思いますが、ミタニ建設工業も例外ではなく約9割が男性です。そんな中で、“建設業を志す女性の自己実現を応援したい”、“せっかく働いている女性社員に長く働いてもらいたい”という思いから、女性活躍にも取り組んできました。その取組の1つがトイレカーの導入です。現場配属になると簡易トイレも置くことができない場合があります。そんな時に活用できるのが、移動式のトイレカーです。男女別で手洗い場もついたトイレカーを準備し、快適に使うことができます。また、子どもの看護休暇や育児目的休暇の充実も図っており、看護休暇は子ども1人の場合、法定よりも多い年8日、育児目的休暇は小学校3年生まで年5日使うことができます。お子さんが生まれると急な熱などで休まなければならないことが増えます。入社してからの一定期間は、有休の日数も少ないため、日数を気にせず休んで欲しい、という思いからこの制度の拡充を行いました。

また、男性育休の取得推進にも力を入れています。昨年、男性社員向けにアンケートを行ったところ、多くの男性社員が育児休業を取得したいという回答がありました。そこで「産休・育休ガイドブック」を作成。このガイドブックには上司に育休取得を伝えるタイミングや使うことができる制度、先輩社員の体験談などを掲載しており、この1冊で妻が妊娠した際に夫がどんな対応をすればいいのかが分かるようになっていきます。これまで社内に産休・育休にあたって使える制度などをまとめた資料はなく、この取組を始めてから、2名の男性社員から育休取得の申し出があり、効果を感じています。

## ■ 働きがい(若手育成・自律型人材)

“せっかくミタニ建設工業に入ってくれたのだから、継続して活躍しながら働いてもらいたい”という思いから力を入れているのが、社内の育成制度の充実です。現在では、入社前の月1回の内定者研修、入社後は2カ月間の新入社員研修を行っています。社会人のマナーや建設業の基礎を学ぶ研修はもちろんのことですが、「手作りうどんづくり」や「新入社員合宿」などチーム力を高める研修も取り入れています。内定者同士の絆と先輩社員との交流を深めて早く会社に慣れてもらいたいという願いを込めています。

また、会社全体として育成力を高めていくために行っていることが「自律型研修」の導入です。会社の課題である若手の離職率を下げるためには、ただ研修を実施するだけでは解決しません。そのために部署横断型の4名の推進チームを結成し、「自律型チーム研修」「個別コーチング」の2点を実施していきました。「自律型チーム研修」では、現場ごとのチームに出向き、日ごとの感謝を伝える「ありがとうワーク」や「相互理解を深めるワークショップ」を行い、チームの関係性の強化に取り組みました。また、「個別コーチング」では、上司の方と月1回1時間程度のミーティングを行い、育成やチームづくりについてコーチングを実施し、上司の育成力向上を図っていきました。こうした取り組みの成果もあり、直近3年間の離職率は0%となっています。



### 成果

- 新卒の離職率が50%を超えていたが、直近3年は0%に。
- 有給取得日数も1人当たりの年平均取得日数3.3日が1人当たり平均12日に増加。
- 毎年新卒採用を継続。
- 男性育休の取得者の増加。
- 自律型の組織づくりを継続した結果、自主的な勉強会が開催されるようになってきている。

### 企業メッセージ



#### 取締役人事部長 中島 由貴

2017年に新卒で入社した時から、採用担当として従事し、社内の働き方改革に携わってきました。現在多くの企業が人材確保・定着に課題を感じていますが、社員が幸せに働きがいを持つ環境を作っていけば、採用も定着も自然と上手く始まり始めます。今後も社員一人一人が輝ける柔軟な組織づくりに取り組んでいきたいと思っています。



#### 代表取締役社長 三谷 剛平

働き方改革に着手し、「社員の幸せ」を大切にしていくと発信し始めたころは、多くの社員がその考えに懐疑的だったように思いますが、現在の離職率や有休取得率などを見ると方向性は正しかったんだと思います。これらの取組により、社員の働きやすさや満足度は向上し、生産性やモチベーションも向上してきました。また、多様な働き方の認知や、ワークライフバランスの実現に向けた意識の変化も見られるようになってきました。今後も多様な働き方を推進することで社員一人一人が働きやすく、そして幸せに働ける環境づくりに継続していきます。

### 支援コンサルタントメッセージ



#### 中小企業診断士 中村 文彦氏

ミタニ建設工業様の長年の取組の成果は、経営理念である「全社員の成功(幸せ)をサポートする」という信念のもと、「働き方改革」の枠を超えて、より良い組織づくりという大きな目標に意識を向けられてきたからこそだと思います。組織開発の分野では、「関係性の質→思考の質→行動の質→結果の質」を好循環とした成功循環モデルがあります。人との良好なコミュニケーションを築く関係の質が、一緒に考え気づきを促す思考の質を高め、行動の質を変え、結果に繋がるというものですが、私が2023年度に関わらせていただいた中でも、関係性の質や思考の質が構築され新しい取組に抵抗なく取り組む風土が醸成されていると感じました。培われた組織力は、個の力に必ず反映されます。本県をリードする企業として更なる発展を祈念しています。



Case  
04



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 女性活躍 健康経営

## 高知機型工業株式会社

〒781-5452 高知県香南市香我美町下分1244-1 TEL.0887-50-3988

従業員数 28名【男性20名・女性8名】(本社)(2024年9月1日現在)

業種 製造業(模型製造業)

ホームページ <https://www.nc-model-inc.co.jp/>



キーワード ▶ ワークエンゲージメント戦略、DX推進

### 取組の背景

## 「型づくり」の未来へ—さらなる飛躍のための「ワークエンゲージメント戦略」

高知機型工業は産業の基盤である「型づくり」を通じて社会に貢献している会社です。これまでも働き方改革においては、ダイバーシティマネジメントを基に、多様な人材が活躍できる環境づくりに力を入れてきました。30年前より外国籍人材を採用し、女性活躍(グループリーダー 4人中3人・役員5人中2人が女性)や長期間の男性育休の取得(過去、3ヶ月半の実績・現在、6か月取得中)も実現しています。2020年には「高知県ワークライフバランス推進企業認証」取得、21年には「こうちSDGs推進企業登録」を行い、23年には「健康経営優良法人2023 ブライト500」の認定も取得しています。

近年、自動車製造の転換期(ガソリンから電気モーターへ)やAI技術の急速な進化、国際的な開発競争を勝ち抜くためには、独自技術の開発や開発スピードの迅速化が必要不可欠であるにも関わらず、地方で高度人材を獲得することが困難であるという問題や、人手不足の状況の中で、社員教育や開発に費やす時間、自己啓発などの時間が十分持てないという課題も抱えており、従業員の生活の質向上と企業力の向上を共に達成(両立)する必要に迫られていました。

そこで、働き方改革の第2ステップである「ワークエンゲージメント戦略」を立て、①生産性向上とワークライフバランスの取れた働き方で年間休日増加、②全従業員の能力開発・活躍推進を目的とした「リードタイム」短縮プロジェクトをテーマにして、さらなる飛躍のための取組を行いました。

### 主な課題

一部の従業員に業務が集中しがちである

コミュニケーションの改善の必要性

スキルアップ・能力開発が個人任せになっている

### 取組の方向性

属人化の解消ができると、技術伝承が可能になる

社内連携の強化により、業務効率がUPする

人材育成のリードタイム、能力開発も早めて、企業力UPを目指す

### 取組内容

#### ■ 推進体制の整備

働き方改革推進本部のメンバーに、社長や副社長の経営層を入れ、部長、リーダーの管理職・総経理部社員及びDX・GX戦略部のマネージャーで構成することで、意思決定のスピードや実行力を高めました。また、推進本部に各部門の管理職を入れることで、各職場の社員との対話と情報共有が直接でき、施策が浸透するようになりました。

さらに、担当コンサルタントのアドバイスを受け、社員全員にサーベイを行った結果、社内の課題抽出ができ、取組の方向性を定めることができました。

#### ■ 属人化解消のための施策(DX推進)業務効率化への取組

属人化解消のための施策として、職人技術の機械化・デジタル化と間接業務のデジタル化を積極的に進めてきました。さらにIT人材の入社により、間接業務のデジタル化・自動化を加速させ、23年末までのRPAロボット導入による年間効果は609時間、その他の機械・機器導入等による時間短縮は824時間に上りました。また、各社員が、DX・GX戦略部のマネージャーの力を借りて、各部署の属人化解消の課題に積極的に取り組みました。これらの時間短縮により、新しい技術や知識習得の時間が確保できるようになりました。

施策の具体的内容につきましては下記の通りです。

##### 【職人技術のデジタル化】

- 3D NC ターニングマシン/レーザー加工機導入
- 次世代型3D CAD / CAMシステム6台 + 4軸加工機増設
- 大型金型用マシニングセンタ2台増設  
大型・中型木工用マシニングセンタ各2台増設

##### 【間接業務のデジタル化・自動化】

- RPA導入による間接業務の自動化(2023年12月現在) → 作成ロボット数: 16台
- 紙帳票のデジタル化  
→ 社内帳票をデジタル化し、RPAによるデータ集計や自動編集を実施



推進本部(経営層 + 管理職 + DX部)

発信支援 ↓ ↑ 提案相談



推進会議



## ■ 社内イベント開催による業務連携の土台づくり

以前から春の歓送迎会や夏のビアガーデン、年末の忘年会などの社内イベントを行っていましたが、業務連携の土台作りとして、社員交流の場を大幅に増やしました。まず、4月のお花見・バーベキュー交流会や歓送迎会、8月の経営方針発表会・懇親会、夏休み子ども工作教室・水餃子交流会、ボーリング大会・焼肉交流会、10月の防災訓練・炊き出し訓練、11月のミカン狩り、12月の宿泊付き忘年会等を行い、大幅に社内イベントを増やしました。

2023年から中国・大連事務所社員の本社研修(3ヶ月間)が始まったこともあり、本社社員と大連事務所社員の交流も活発に行うことができ、業務連携の土台作りに変役立ちました。

社員からは「グループ内及びグループを超えて、以前より気付いた事を指摘しやすくなったり、分からないことを聞きやすくなり、作業効率UPに繋がった」という感想が寄せられました。

これらの社内イベントの開催を増やすことで、ベテラン技術者と若手社員、国際調達部の本社社員と大連事務所社員との関わりをより密接にする風土づくりを行い、社員同士の連携強化を図りました。

取組により、社内のコミュニケーションが活発になり、各グループの目に見えない壁が取り除かれ、グループ間で自主的に手伝いができるようになったり、複数のグループで改善提案が出てくるようになりました。また、国際調達部の本社グループと大連事務所社員のコミュニケーションもスムーズになり、業務改善も進みました。

## ■ 人事評価制度の見直しで能力開発の後押し

以前の人事評価の課題であった「ジャッジするだけの評価制度」からの脱却を目指すため、「教育制度も併せた人事評価制度」へ、また、「自らのスキルを高める」ことを狙い、これまでの基準給+役割給(社歴によるゼネラリストコース)に加え、職務(技能)給を導入しました。これらの制度化により、「競合との差別化」を図ることができるようになったため、「社内にはいないスキルを持つ優秀な人材の確保」が可能になりました。実際に、能力の高いスペシャリスト2名の人材確保に繋がりました。また、社員の能力開発の後押しにもなり、経営層、社員全員で「自らのスキルを高める目標」を設定し、玄関ホールに掲示しました。「資格取得や新しい取組、社内の改善などに力を入れる」や、「新しい知識(型・加工法・機械・客先に関する知識)を付ける」、「英語で日常会話ができるようにする」等、自らのスキルアップの目標を言葉にし、書いて発表することで、実行に向けての決意表明を行いました。(右の写真:短冊に決意表明を書いて貼っている様子)



### 成果

- 労働生産性:基準年の1.42倍、労働時間:基準年の96.3%。(基準年:2019年7月期 → 結果年:2023年7~11月)
- 2021年からの設備投資やデジタル化による効果が出て、労働時間が短縮され、労働生産性が向上。
- 品質を落とさずリードタイムを短縮。
- 生産性向上とワークライフバランスの取れた働き方で、年間休日+10日を決定!(2024年4月1日から実施)
- 男性社員が6か月の育児休業取得中!!(2024年10月現在)

### 企業メッセージ



#### 製造部マテリアルモールドグループリーダー 野中 美希

現在、デジタルツールを上手に活用していると思います。今後はデジタル活用をメインに工作機械や技術でグループの強みを活かした提案や生産性向上になるシステムづくりを行っていきます。

DX・GX戦略部のマネージャーに相談しながら、作業の自動化、デジタル化を進め、空いた時間に仕事のスキルアップのための勉強をしていきたいと考えています。



#### 代表取締役社長 北 雅之

中長期計画のDX戦略の中で、デジタル化、機械化による効果が出てきたと思います。

事業再構築を行い、コロナ禍からの脱却と生産性向上を目指して、細かいマイルストーンを日々達成してきたことで、ワークライフバランスの取れた働き方ができるようになってきました。

近年導入したRPAにより、引き続き直接・間接業務のデジタル化・自動化を進め、さらに年間休日プラス5日を目指すべく、働き方改革を推進してまいります。

### 支援コンサルタントメッセージ



#### 社会保険労務士 武田 和子氏

同社の取組は、RPAの導入などによる物理的な側面での取組と、社内行事を活発に行うことで交流を深めて社内連携を強化するという精神的な側面での取組が行われています。この二つを同時に行うことにより、取組が相乗効果を発揮して「働き方改革の第二ステップ」を実現できたと思います。

そして業務効率が上がったことにより、空いた時間を能力開発にあてることができたり、休日の増加や男性育児の取得につながるなど、良い循環が起きています。以前にも増して風通しも良くなり、社員の皆さんがのびのびと能力を発揮できる環境になりました。今後も全社一丸となって世界市場でご活躍されることを期待しております。



Case  
05



## 株式会社 翠林社 認定こども園葛島保育園

〒781-8121 高知県高知市葛島4丁目2-41 TEL.088-884-2313

従業員数 25名【男性6名・女性19名】(2024年9月1日現在)

業種 社会福祉(保育園)

ホームページ <https://kazurashima-ns.com/>

キーワード ▶ ワークライフバランス、働きがい

### 取組の背景

#### 多様で公平・公正な職場環境づくりと全社員参加でつくるパーパスによって本質的な保育の構築を目指す

急速に進む少子高齢化社会の中でも、葛島保育園ではここ数年社員の出産ラッシュが続いてきました。特に、2023年度は産休・育休者が4人(常勤社員の20%)に上りました。日本の未来を考えるととても喜ばしい状況にありながらも、代替社員が何年経っても見つからず、現場の個人負担が増し、シフトローテーションがきつくなり、社員は心身ともに疲弊していくのが目に見えるほど明らかで、やがて職場の雰囲気も重くなる結果となりました。

また、給与等の処遇面についても、勤務実態に合った処遇の改善をしてほしいと社員から申し出がありました。今後予想される労働力人口の減少により社員確保が困難になることや、入園児の減少が予測される現状において、「働きやすく働きがいがある」安全・安心な職場環境を作ることで、社員、園児、保護者が幸せになる保育園であることを目指す。」を実現する必要があると強く思い、働き方改革に取り組むことを決意しました。



### 取組内容

#### ■ 不公平感の払拭(公平・公正な職場環境づくり) ハード面

処遇の見直しを行い、労働時間等勤務実態に合った給与と制度を就業規則、賃金規程に定め、不公平感を払拭し、公平・公正な職場づくりが実現することができ、社員の納得感が高まりました。

育児等でフルタイム勤務が困難な社員に対しては、多様な働き方ができるよう短時間正社員制度の導入を行い、働きやすい職場環境づくりを行いました。葛島保育園では、近年、育児休業取得者が増えておりますが、この制度により、育児休業から職場復帰する社員が仕事と育児の両立ができ、働きやすい環境となりました。

#### ■ 業務量の改善(IT機器の導入による業務の効率化) ソフト面

IT機器を導入することによって、今まで手書きで行っていた登園管理業務、指導計画業務の業務効率化を図り、社員の負担軽減を行いました。業務の負担が軽減できた結果、子どもたちに向き合う時間が増えることによって、保育に集中できる環境づくりが実現できました。保育に集中できるようになったことで、社員の働きがいもより高くなりました。

#### ■ 明確なビジョンづくり(全社員参加によるパーパス作り) ハート面

会社の一体感をさらに高め、社員が成長し、同じ目標に向かって行動できる組織づくりを目指すために、社員による将来の「自分たちが目指す保育園づくり」をテーマとして、全社員に「会社に取り組んでほしいこと」、「自身が取り組みたいこと」、「会社の将来のあるべき姿」3つの視点から意見を出し合ってもらい、企業理念である「愛と笑顔」を今まで以上に増やしたい思いを込めてパーパスを決定しました。

“株式会社翠林社パーパス「愛と笑顔の教育で日本の未来を彩る」”

社員自ら意見を出し合うことによって、さらなる関係強化につながり、パーパスに基づいた同じ目標に向かって行動できる組織づくりのスタートがされました。結果として保育サービスの向上や顧客満足度の向上にもつながっています。

### 成果

- 社員の思考パターンや望む働き方に関する実態が明確になった。
- 社員一人一人が自分の仕事に誇りと希望、新たな目標を見出すことで全体として業務効率も改善されてきた。
- 会社の理念と実情を社員と共有することができた結果、会社に対して抱く愛着の深さを理解する機会となった。これにより、社員と経営層との相互理解が深まり、関係が一層良好なものへと進展した。

### 企業メッセージ



#### 株式会社 翠林社 代表取締役 林 美佳

葛島保育園は働き方改革により、保育士は子どもと向き合う時間が増え、より丁寧な保育が可能となることを目指します。また、保育の問題点も早期に発見できるようになり、保育士が本来の業務に集中できることでモチベーションが上がり、質の高い保育を実現します。

プライベートと仕事のメリハリをつけて働けるようになり、持ち帰り仕事や残業が減少し、ワークライフバランスが向上しました。短時間勤務やパートタイマーの採用など、雇用形態の拡充により、多様な働き方が可能になりました。



#### 認定こども園 葛島保育園 保育士 林 紗代

保育士の仕事は大変で給与が低いというイメージがあるかもしれませんが、研修を重ねてキャリアアップすることで待遇の改善が可能です。また、やりがいや責任感を持って業務に取り組むことができるため、非常に充実した職業です。さらに、保育現場では協力と連携を通じて、休暇の取得がしやすい環境を整え、短時間勤務やパートタイム勤務など、多様な働き方を現場の社員と共に知恵を出し合い働きやすい環境を推進しています。

## 株式会社オフィスパートナー

〒780-8051 高知県高知市鴨部上町2番8号 TEL. 088-856-6997

従業員数 19名【男性11名・女性8名】(2024年9月1日現在)

業種 卸小売業

ホームページ <http://kk-officepartner.com>OFFICE  
PARTNER

キーワード ▶ 主体性、ジョブクラフト、ボトムアップ

Case  
06

## 取組の背景

## 主体性が未来を変える！

私たちはオフィスの課題解決から、地域課題へ取り組むソリューション企業です。業務の効率化やデジタル技術の導入など、中小企業の支援に多様なサービスを提供してまいりました。そんな中、昨今のコロナや物価高騰などによる不安定な社会状況に加え、地域課題となる人口減少やBCP対策、人材不足などにより企業自体も将来に対する多くの不安要素が存在します。

企業の将来の在り方が問われる状況の中、限られた人員で生産性を向上させていくことが求められます。そのためには「強い会社づくりを、自分たちの手でつくる」ことが必要と感じております。今回の取組を通して課題を克服し、従業員の主体性を引き出すことができれば「働きがいのある企業」へと成長できます。私たちの働き方改革によって高知の中小企業のモデル企業が実現できれば、新たなソリューション企業としての役割が創出されると考えています。



## 取組内容

## ■ 全体会議の実施で「ボトムアップ計画」

現状把握のため【協力し合える職場環境か?】というアンケートを実施しました。「部署内では協力体制ができています」という回答が7割、その一方で「他部署」と連携を取ることが難しく、協力体制はできていない」という意見が目立ちました。働き方が異なる他部署と気軽に話し合える環境を作る必要があると考え、「全体会議」を月に一度実施しました。会議には全部署が参加し、普段関わりの少ない部署とも定期的に関わりを持つことで、日頃から意見が出しやすい環境が作られ、心理的安全性の向上につながりました。社員が共通認識を持つことで、社内に一体感が生まれ、横のつながりを今まで以上に重視するようになりました。会議では社内の課題解決に関する議題などがあげられ、問題定義に対しての計画なども議論されています。

## ■ 従業員満足度から目指すインナーブランディング

社内アンケートの中に「プライベートを充実させたい」という意見が多数上がりました。そのために業務効率化計画を作成して提案することによって「土曜日勤務を廃止」することができました。それに加え、社員同士が声を掛け合うことや、出勤時の勤怠システムに表示するなどの意識付けを行うことで、週一度の「ノー残業デー」を実施して、時間を有意義に使うという意識が今まで以上に芽生えました。プライベート時間の確保もしやすくなることで、仕事に対するパフォーマンスも上がっていると思います。職場環境や働き方を整備することで満足度の向上へとつながる一方、業務効率の向上へ向き合う姿勢も今までとは異なり、より一層探求する姿勢ができています。

## ■ ジョブクラフトで新サービス「商材無限」

自社の強みを伸ばし弱みを強化するため「全体会議」で協議しました。意見をまとめたうえで、サービス提供のバリエーションが強みであることや、他社との差別化を図り、営業戦略として展開していく内容を固めることができました。キャッチフレーズの作成や、お客様へのアンケート内容を広報媒体に反映させることなど、社員自らが主体性を持って取り組んだ結果、今まで以上に自分たちの提供するサービスが明確となり自信が持てるようになりました。

## 成果

- 定期的な全体会議の実施により社員間で共通認識が生まれ、日頃から話しやすい環境を作ることができた。
- 土曜勤務廃止とノー残業デーの制定により、業務効率を見直した結果、前年比で残業が約30%削減することができた。それに伴い社員間での意識にも変化が見られ、有給取得もしやすくなり、前年比で約40%取得率向上へとつながった。業務の効率を上げることでプライベート時間も確保され、アンケート結果による満足度が向上した。
- 社員一人一人が当事者意識を持ち、主体性のある取組で新しいサービスが創出された。

## 企業メッセージ



## 第二開発部 次長 平井 仁暉

会社全体や部署内での課題を明文化することによって、改めて課題解決の為に何をすべきかを話し合うことができました。「全体会議」では、やり取りの少なかった他部署の社員同士で話し合う機会が増えたため、これまで以上に部署間での連携を深められたと感じています。全体会議以外でも事業部内で業務の効率化を図る提案を出し合うようになりました。今後も気軽に意見を出し合える環境を保ちながら、ワークライフバランスの向上や業務の効率化などを目指していきます。



## 代表取締役 田村 勝介

変わる先には何かがあるのか、変える理由は何かをひもとくところから始めることで本質を理解できたと思います。実践では多くの気づきもあったようですが、それもまた進展していくことが楽しみです。会社の将来を自らで考える意識が生まれたことが大きな成果だと感じました。今後も「変える」取組を最大限バックアップできる体制を作っていきます。地域の課題解決に取り組む企業の私たちが、自らが変わることで地域の未来が変わると考えております。



## Case 07



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 女性活躍 健康経営

# 山下電機株式会社

〒780-8040 高知県高知市神田955-18 TEL.088-832-7101

従業員数 8名【男性7名・女性1名】(2024年9月1日現在)

業種 電気工事業

ホームページ <https://yamashitadenki-kochi.com/>



キーワード ▶ ワークライフバランス (建設業の未来発信)、DX推進

### 取組の背景

#### 技術者の負担をいかに減らすことができるか

山下電機は高知県で一番歴史のある電気工事会社です。先代社長が業界でもいち早くCADソフトを導入し、社外から取材を受ける等、これまでも1歩先を行く働き方改革に取り組んでまいりました。

また、家庭を大切に作る創業者の想いを引き継ぎ、週休2日制の実施や仕事と家庭の両立支援についても環境を整えてきました。これらの結果、業界平均残業時間51.3時間に対して、当社は平均残業時間28時間と大幅な時間外削減につながりました。今回は次なるステップに向けて、組織の柔軟化やこれからの人材育成について、重点的に取り組みました。



### 取組内容

#### ■ ワークライフバランスの改善

半日単位の有給休暇の導入、連続有給休暇の取得促進、個人別有給休暇取得目標設定を行いました。他業種と協働する電気工事業界では、有休の取りにくさが課題です。また、有休取得率に個人差が大きく、その状況の是正を求める声が上がっていました。そこで、ポスターの掲示や定例会で有休取得を促す声かけを行いました。また、個人目標を70%に設定し、育児や看護、家族の通院の際などに有休を取りやすい環境を整えていきました。

#### ■ 既存業務のDX化による個人からチームワーク向上へ

業務改善の取組として、チャットの導入、社内ネットワークによるデータ共有、報連相、課題の共有徹底を行いました。チャットの使用により連携強化に繋がりました。また、書類作成業務等これまで個人で行っていた業務を分担しチームで行うことができるようになりました。全員にタブレットを配布することで、予定表・勤務状況を共有でき、また社外から社内ネットワークにアクセスできるようになり、計画的な工事スケジュール管理が可能となりました。

タブレットやソフト等の導入は苦手意識を持つ方もいますが、活用できれば残業の大幅な削減が期待できますし、DX化の推進は将来のデジタル人材の育成に繋がっていくのではないかと考えます。

#### ■ 社内連携や関係性の強化(教育の土台をつくる)

サンクスカードの実施、若手社員の相談会の定期開催を行いました。社員向けアンケートの結果でも能力不足があがっており、前段階として、社内連携を強めたりといった土台作りに取り組むことにしました。DX化に伴い、チャットで写真を送り上司に確認してもらうことも可能になりました。社員全員のメッセージをもらってサンクスカードを配布することにより、お互いの良いところを見直す良い機会となりました。また、資格取得に関する教材の拡充や、毎月の定例会で相談時間を設け、現場の進捗や懸念事項を共有できるようにしました。また、資格取得の際には合格一時金が出るようになり、資格取得に向けてのモチベーションアップも図っています。

### 成果

- 1ヶ月の連続休暇の取得実績あり。その他家族の通院や育児関連での取得者多数。
- チャットによる報連相の環境が整備された。
- 現場での書類作成が可能となり、時間の有効活用が可能に。
- DXにより、どこでも現場状況の把握が可能になり、技術支援に貢献。

### 企業メッセージ



#### 工事部 Y.H.

協会社との調整があり、任意の時期に休みを取れない環境が、閑散期に連続休暇を取れるような環境になり良いと思う。これをリフレッシュ休暇として、次の仕事へのモチベーションにしたい。サンクスカードの取組が良かった。他者からの評価をいただき自信が持てた。

#### 工事部 O.S.

現場は暗いこともあり、タブレットは明るいので作業が便利です。今後、図面に書き込みもできていくとさらに効率があがると思います。



#### 代表取締役 山下 裕

労働者不足、高齢化…と多くの課題を抱える建設業ですが、IT機器、ツールを導入することにより弊社も効率化が進んでいます。今までも働きやすい環境作りに取り組んできており、今年からは資格取得支援の応援制度も始まりました。今後はリモートでの社内会議やワンデーレスポンス、個人のスキルアップ研修等まだまだ伸びしろがあると思います。IT機器の活用についても、若いの方がソフトやIT機器の操作の飲み込みが早いと思いますので、一緒に仕事ができる日を楽しみにしています。





Case  
08



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

健康経営

## 株式会社ハマグチ

〒781-0270 高知県高知市長浜1850番地5 TEL.088-842-4214

従業員数 12名【男性10名・女性2名】(2024年9月1日現在)  
業種 管工事業(水道工事)  
ホームページ なし



キーワード ▶ 全員経営、私の働き方改革宣言

### 取組の背景

#### 創業以来培ってきた土壌を基盤にトップダウンからボトムアップへの転換

株式会社ハマグチは2006年に起業し、2012年に法人化した水道工事店です。水廻りの修理や、新築・改修工事など仕事内容は多岐にわたります。創業当初は少人数でルールもなく、ただひたむきに仕事をこなしてきました。そんな中で、一人また一人と従業員が増えていきました。創業より社長が大切にしてきたものは、職場の雰囲気づくりや働きやすさです。

朝は一番に出社し、従業員の表情から、体調面と精神面の状態を感じ取るようにしています。そして常に変化することを意識しており、会社が変わり、確実に前に進んでいる姿を従業員に見せていく責任があると考えています。制服のデザインを変えたり、2023年5月には新社屋が完成しました。従業員も順調が増えてきたなかで、社長の力だけでは、次のステップに進むことが困難であると考えようになりました。強制的に仕組みを作ることは簡単かもしれませんが、全員がこれからの働き方を考え、理解していかないと、本当の意味での働き方改革にならないのではないかと思います。一人一人が自分事として考え、これから先も笑顔の絶えない会社を守っていくために、全員参加型の働き方改革の取組をスタートしました。



### 取組内容

#### ■ 心からのコミュニケーション磨き「作業車の洗車」

やらされ感のある朝礼は当社には合わない。どうやってコミュニケーションを図っていけばいいのかと社長が考え抜いた結果が毎朝、1日1台ローテーションで作業車を洗車すること。かしまった朝礼ではなく、洗車で身体を動かしながらコミュニケーションを図ることで、日ごろはなかなか話す機会が少ない従業員同士も自然と会話ができます。また、車輛がきれいになることで、気持ちよく仕事に取り組むことができます。



#### ■ 一人一人が自分事として考える働き方改革「私の働き方改革宣言」

一人一人が仕事とプライベートの両面から考えた「私の働き方改革宣言」を発表し、全従業員が宣言シートを作成しました。宣言シートは事務所の入り口に掲げていつでも見られる環境にしています。年始の初出勤日は、1年の安全を祈願して初詣に行った後に、昨年各自が宣言した内容の振り返りと、今年の「私の働き方改革宣言」を発表する場をつくりました。従業員は自分を振り返る機会にもなり、仕事に向き合う姿勢にも変化が見られるようになりました。

#### ■ 自分たちが楽しむことを一番に「社内行事の企画」

「自分たちが楽しいと思うこと」を目的として、従業員からの提案をもとに社内行事の企画をしています。2024年春には社内でもバーベキューを開催し、従業員の家族も招待しました。新社屋を家族にお披露目する機会にもなりオープンな職場になるように心がけています。

### 成果

- 朝礼の代わりに洗車を行うことで、自然とコミュニケーションがとれ、良い雰囲気での1日のスタートが切れるようになった。
- 「私の働き方改革宣言」を行ったことで、自分が宣言をした言葉が頭をよぎり、意識して仕事に取り組むようになった。一緒に働く仲間の考えや思いを知るいい機会ができた。
- 社内行事に家族を招くことで、日ごろ従業員が働く環境を知ってもらうことができた。

### 企業メッセージ



総務・経理 隅田 華奈江

水道業は暮らしのライフラインを守るため、緊急を要する業務があり、時間外労働や人手不足が課題です。このような課題を解決する

ためには、業務を効率的に行う必要があります。「私の働き方改革宣言」の取組は、業務効率化には直接的に関係がないようにみえますが、共に働く仲間の想いを知ることで意識が高まり、とてもいい機会になりました。また、立場の違いにとらわれずに、自由に意見交換の出来る会議を設けています。これからもよりよい働き方を、従業員全員で考えていきたいと思ひます。



代表取締役 瀧口 洋平

昨年は当社にとって初の働き方改革の取組となり、今まで気づかなかった課題や従業員からの要望や思いを沢山知ることができました。

しかし、そのことに向けた具体的な取組を行うまでには少し時間が足りなかったため、本年度はもう少し課題に向けた具体的な取組を行いたいと思います。時代の流れと共に仕事の仕方も随分変わってきていますが、やはり全てのことに人が関わっていないことはないと考えます。

時代に合った人との関わり方、残していかなければならない古くから有る人との関わり方、両方を理解した強い人間関係を持った企業を目指していきたいと考えています。押忍(笑)



Case  
09



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 健康経営

## フソー化成株式会社

〒781-2151 高知県高岡郡日高村下分3702-17 清水工業団地内  
TEL.0889-20-1750

従業員数 44名【男性33名・女性11名】(2024年9月1日現在)  
業 種 製造業(印刷業)  
ホームページ <http://www.fusonet.co.jp/>



フソー化成株式会社

キーワード ▶ ワークライフバランス、3S、ユースエール認定

### 取組の背景

#### 働きやすく働きがいのある職場づくりを通じて、事業継続と従業員の幸せを実現する

1957年の創業以来、長年にわたり、グラビア印刷等による包装資材の企画・製造・販売を主な事業としてきました。私たちのビジョンは、「パッケージングを通じて、人とモノ・人と社会・人と人をつなぐ架け橋を目指す!」です。これを通じて従業員の幸せのみならず、消費者・得意先様・仕入先様・地元地域の幸せに貢献し続けたいと考えています。その核となるのは従業員個人が、楽しく仕事に取り組み、私生活も充実感溢れるものであることが必要と考えています。これまで、3S運動(整理・整頓・清掃)に取り組み、現場での「より良い改善」活動を積み重ねてきました。セルフ・キャリアドッグでは、全員がキャリアコンサルタントと面談し、自身の人生や今後のキャリア形成を考える場を設けてきました。

また、働きやすい環境づくりにも力を入れており、2020年9月には「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」を取得しました。さらに、2023年1月には若年層の採用・育成に積極的で、雇用状況が優良な中小企業を厚生労働省が認定する「ユースエール認定」を受けています。2023年度はこうした活動を融合・発展して、働きやすい職場をさらに磨き上げたいと考え、県の働き方改革伴走支援事業に参加しました。

### 取組内容

#### ■ セルフ・キャリアドッグで従業員一人一人の声に耳を傾ける

従業員一人一人のキャリア支援を目的に「セルフ・キャリアドッグ」の取組を行いました。2020年に全従業員を対象にキャリア面談を実施し、2021年には、選抜メンバー13名を対象にフォローアップ面談を実施しました。キャリア面談を通じて各従業員の自己成長やキャリア形成を支援することは、仕事に対する意欲や向上心を高めるだけでなく、各従業員が直面する課題の棚卸にもなっています。棚卸された課題には「従業員間のコミュニケーションが不足」「個々の力量差が大きい」「特定の部署における業務負荷の高さ、人員不足」「職場環境改善への要望」「仕事の進め方の見える化が必要」などが挙げられました。こうした結果を基に、目標管理制度の整備や、人材育成・教育計画の策定(リーダー教育)に取り組んでいます。次に紹介する「3S研修」も、そうした人材育成の一環として導入しました。

#### ■ 3S研修で、働きやすい職場環境整備を推進

3S活動は、職場の整理、整頓、清掃を徹底することから始めて、効率的な業務環境を作り上げる取組です。2021年より本格的にスタートし、現場リーダーを中心に改善活動が推進されています。毎月の「3S研修」では、単に改善点を報告・共有するだけでなく、全員参加型の研修として、工程分析やリーダーシップ研修、コミュニケーション講習など、様々なテーマについて学べる場となっています。

#### ■ コンサルタントと共に「報連相の基本と実践」に着手

2023年の3S研修の場で、社長を含むリーダーから「報連相の基本」を学び直しました。我々は知らないうちに「報連相は部下からするのが当たり前」と刷り込まれている傾向がありますが、本来、報連相はコミュニケーション技術。「上位者から・素早く・5W2Hで具体的に!」の大切さを改めて確認することができました。以前からキャリア面談で指摘されていた社内コミュニケーションも改善し、年初の社長訓示も、これまでの訓示のみから、A4にまとめ全員に配布して訓示するなど、社内の随所に報連相の工夫が浸透しています。



### 成果

- 会社の方針、上司の考えが見えやすくなった。
- ユースエール認定も継続認定。残業時間も徐々に減少傾向。
- コミュニケーションの手段としての報連相の本質として、39名が決意表明を発信することができた。
- 新卒採用は2022年度から継続。

### 企業メッセージ



代表取締役 丁野 務

少しでも社員が働きやすく働きがいを持てるよう長年取り組んでまいりました。近年では、2020年～2021年 セルフキャリアドッグを実施

2021年～2023年 3S研修を実施

2023年～2024年 高知県働き方改革普及促進事業による伴走支援等も行いました。

またSDGs達成に向けた取組のひとつには、「健康経営のための職場環境づくり」ワークライフバランスと健康経営を推進し、従業員の誰もが活躍出来る職場環境を整備します。」と宣言しています。



Case  
10



# 株式会社高知広告センター

〒780-0870 高知県高知市本町3丁目3番39号 高知放送南館7階  
TEL.088-856-6280

従業員数 | 67名【男性43名・女性24名】(2024年9月1日現在)  
業種 | 総合広告業  
ホームページ | <https://33banchi.com/>



キーワード ▶ 業務改革、男性育休、ワークライフバランス

## 取組の背景

### 自分たちがつくる自分たちの働き方

商品やサービス、イベント情報などをより多くの人に伝える「広告」。総合広告業は、テレビやラジオ、新聞、デジタル媒体、イベントなどさまざまな広告コミュニケーションを通じ、広告主の課題を解決する仕事です。高知の多様な業界、人、トレンドに触れ、新しいことに挑戦する面白さと、自分たちの企画提案を喜んでいただける達成感があります。性別を問わず活躍できる仕事で、長く勤務する従業員が多くいます。多様化、高度化する業務に応えながら、これからも安心して働き続けられる職場づくりのため、2022年に全従業員が参加して「業務改革推進プロジェクト」を始動。自分たちの働き方についてみんなで考え、持続可能な環境整備に取り組んでいます。



## 取組内容

### 働きやすくつづげる共創のためのオフィスづくり

創立60年を迎えた2022年9月、現在のオフィスへ移転。共創のためのコミュニケーションスペースをテーマに、機能とデザインにこだわったオフィスが実現しました。営業とマーケティング、クリエイティブの部門がワンフロアになり、人もアイデアもつながりやすい空間です。



### クラウド型の営業支援・顧客管理システムで時間削減

顧客情報をデータベース化して共有する仕組みを構築し、営業担当と管理者がリアルタイムで精度の高い顧客情報を共有することが可能になりました。会議や報告のための作業等に費やしていた時間の削減になっています。



### 男性も育休が当たり前

2019年に初めて男性育休の取得があり、期間は6カ月でした。当時はまだ「男性が育休？」という反応もありましたが、それから5年がたち、2024年には6カ月2名、1カ月1名と育休取得者も増え、社内の意識は大きく変わりました。また以前から「妻の出産休暇」(有給休暇3日)があり、取得率はほぼ100%です。



### 時間単位年休制度の導入へ

9時30分から17時30分の7時間(休憩1時間)勤務で、始業が9時30分と遅めであることや、通院や子どもの学校行事であれば、勤務時間中に業務から離れることができたことから、時間単位年休は導入していませんでした。トライアルを実施したところ理由を問わずに誰もが利用できるなど好評であったことから、制度導入が決定しました。

## 成果

- デジタル化で生まれた時間は、人とつながり、共創のための時間へ。
- 時間単位年休で、ワークライフバランスの満足度アップと有休取得促進が期待。
- 子育てしやすい職場づくりは、誰もが働きやすい職場づくりに寄与。

## 企業メッセージ



代表取締役社長(業務改革推進委員長) 大原 正典

当社の働き方は、昔は「個人商店」とも言われ、各人のやり方で自由に仕事をしてきました。長く続いてきた働き方ですが、2021年の従業員アンケートやその後の提言を受け、業務改革に取り組むことを決めました。新しい時代に合った働き方について社員自らが議論し、自分たちが決めていく。年齢や立場に関係なく議論する関係が、改革推進の会議だけでなく日常に定着し、会社の文化となるよう取り組んでいます。



営業局メディアソリューション部 田村 公

私は5年前の第2子、2年前の第3子誕生時にそれぞれ半年ずつ育児休業を取得しました。6ヶ月という長期で休業するのは社内的な立場や復帰後の業務等、心配が色々ありましたが「自分の人生で一番大事なものは何か」を考え、信念を持って育休に入りました。また、休業中の担当業務も上司や優秀な同僚たちが自分以上にフォローしてくれたので(笑)、本当に安心して我が子の成長に寄り添えました。



Case  
11



## 株式会社Yell Pharmacy

〒781-8010 高知市棧橋通1丁目10-4 2階 TEL.088-856-8655

従業員数 190名【男性38名・女性152名】(2024年9月1日現在)

業種 卸小売業(調剤薬局)

ホームページ <https://www.yell-group.net/>



キーワード ▶ 属人化解消、女性活躍、えるぼし認定

### 取組の背景

#### 「属人化解消」による働きやすい職場環境づくり

高知県の薬剤師数はまだまだ不足している現状です。Yell Pharmacyも例外ではなく、少ない薬剤師数の中で、どれだけ効率よく運営していくかが一つの課題になっています。

このため、県の働き方改革伴走支援事業に参加し、働きやすい職場環境づくりに取り組みました。まずは、属人化解消を目的に、スキルマップを作成し、スタッフのスキル向上に取り組みました。

その後、取組の中でスタッフへアンケート調査を行った結果などから、取組を継続的に進めるためには、スタッフの仕事へのモチベーションを上げることが必要であると考え、「ありがとう朝礼」や「ありがとうツリー」といった取組を実施しました。

Yell Pharmacyは女性スタッフが多い職場であることもあり、女性が働きやすい職場環境づくりにも力を入れており、えるぼし認定を取得いたしました。



### 取組内容

#### ■ スキルマップの作成

業務の属人化解消のために、スタッフ全員の日常業務を洗い出しリスト化を行いました。その後、リストの項目について、各自が実施できるかを4段階(◎、○、△、×)で自己評価し、スキルマップとしてまとめました。

このスキルマップを全スタッフで共有し、現時点での各スタッフのスキルを確認しました。その上で、実施できるスタッフが実施できないスタッフに対して、指導を行うように促しました。

数か月後、再度自己評価をすると、◎と○の数が薬剤師で33%、事務職で38%増加し、各スタッフがスキルの向上を実感していることが確認できました。

#### ■ ありがとう朝礼・ありがとうツリーの実施

スタッフの仕事へのモチベーションを上げることを目的に、「ありがとう朝礼」や「ありがとうツリー」といった取組を実施しました。朝礼にてスタッフの良いところを伝え、「ありがとう」と感謝の気持ちを伝える。また、言いにくいことであれば、「ありがとうツリー」に感謝の気持ちを記載をする。こういった形で、スタッフ間で感謝を伝えあうことにより、以前よりも笑顔で仕事を行うことができるようになりました。



#### ■ 女性が働きやすい職場環境へ

Yell Pharmacyは、高知県の調剤薬局で唯一、えるぼし認定を取得しています。女性スタッフの割合が80%を超え、平均継続勤務年数は男性の約1.5倍と、女性も長く働きやすい環境づくりに力を入れています。また、女性の管理職も増えています。

男性育休の取得者も増えており、現在までの取得希望者全員(管理職含め4名)が取得しています。



### 成果

- スキルマップを活用し、短期間でスタッフのスキルの自己評価が大きくUPした。
- 各スタッフの現状のスキルを確認でき、全員で共有することができた。
- ありがとう朝礼、ありがとうツリーにより、1日を笑顔でスタートすることができた。
- 2023年度えるぼし認定取得。男性育休取得者累計4名(最長5か月、平均2.5か月)。

### 企業メッセージ



#### 店舗運営本部 第1ブロック長 東野 純一

今回、モチベーションUPと属人化解消を目的に取り組みを行いました。「ありがとうツリー」「ありがとう朝礼」では、スタッフに感謝を伝える機会が増え、店舗の雰囲気、スタッフのモチベーションも上がったと感じています。また、スキルマップを作成したことで、今後、各スタッフのスキルアップ、そして業務振り分けが出来れば、属人化が解消され、スタッフの業務負担軽減につながるかと考えています。

今後も、地域医療に貢献しながら、スタッフが充実感を持って働ける職場環境をつくっていきたくと考えています。



#### 株式会社Yell Pharmacy 代表取締役 宅間 大祐

株式会社Yell Pharmacyの経営理念のひとつに、『患者様、お客様、社員とその家族、取引企業、全ての皆様に感謝する』という一文があります。私たちは決して自分たちだけで成り立っているものではなく、様々な人に支えられ助けられ、一つの会社として成り立つことができ、常に感謝の心を持って仕事に従事することが大事との意味が込められています。このたびの取組により、今一度原点に立ち返ることができ、さらには働きやすい職場づくりを、一人一人のスタッフが考えることで、会社としても成長につながる取組であったと感じています。



# Case 12



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 介護支援 年休 女性活躍 健康経営

## 学校法人平成学園

〒783-0049 高知県南国市岡豊町中島1219-1 TEL.088-866-4400

従業員数 141名【男性33名・女性108名】(2024年9月1日現在)

業種 学習支援(認定こども園)

ホームページ <https://www.heiseigakuen.jp/>



キーワード ▶ 理念浸透、人材育成、働きやすい職場づくり

### 取組の背景

## 多様なキャリア形成・働き方でウェルビーイング向上へ

20代から90代の職員約140名が活躍している平成学園では、女性が約8割を占めており、ライフステージに合わせた多様な働き方ができる職場づくりを行っています。育休取得状況では、女性職員だけでなく男性職員も積極的に取得しており、育休取得及び育休取得後の復職率は男女問わず100%です。このように働きやすい職場づくりのため、子育てしやすい環境や介護、また自身の治療も視野におき、さらにメモリアル休暇や年次有給休暇・時間有給休暇の取得を促進するなど、職員一人一人が「働きやすさ」と「働きがい」を感じることができる職場環境を整えています。職員のバランスの取れた心身の健康管理にも篤く取り組み、明朗・快活で喜働に励む職員「働きがいのある職場」「働きがいのある組織」をより一層向上させてまいります。



### 取組内容

## ■ 「プラチナくるみんプラス認定」取得によりさらに“喜働”の意識を高く

ワークライフバランスのさらなる充実を目指して、働き方に関するアンケートを全職員に実施した結果、タイムパフォーマンスの大切さや仕事と家庭生活とのバランスの重要性に関する意見がありました。そこで退勤時間を意識してもらい、仕事への取組や、必要に応じてチームでの協働を周知していき、「仕事への取り組み方を変える」&「定時で帰る」の《(変える) (帰る) チャレンジ》を実践しました。また、2024年6月に「プラチナくるみんプラス認定」を取得したことで、子育てや治療などの相談をしやすい環境に整え、働き方に制約のある“人財”には、得意分野を活かしつつ活躍できる場の提供に取り組んでいます。チャレンジの実践や、働く職員の環境を整えることで「喜働」を意識し、心身共に豊かな人生となるよう職員の活躍をサポートし、個人のスキルアップ・キャリアアップ向上を目指します。

## ■ 個人のスキルアップ、チームワーク力向上で質の高い教育・保育を！

職員の間力や専門性の強化を目的とした様々な研修の実施(年間約250回)、保育士や児童発達支援管理者等の資格取得支援や費用の負担など、法人全体でのサポートを行っています。また、専門性を高めるために個人目標を設定し、年2回の面談や適時面談対応できる体制も整えることで、個々のキャリア形成の支援を細やかにを行い、現場からの声を吸い上げることができるようにしています。



一人一人が育つ恩送りの組織づくりによって、職員のサポートやワークライフバランスをより充実させる取組で、さらに質の高い教育・保育を目指します。

### 成果

- これまでの様々な取組の実施により、「プラチナえるぼし認定」、「高知県ワークライフバランス推進企業5部門認証」、「プラチナくるみんプラス認定」を取得することができた。
- 《(変える) (帰る) チャレンジ》の実践により、職員一人一人の時間管理に対する意識がより高まったことで、全体の約7割の職員が定時退勤を習慣化している。
- 学び続けられる環境により、さらなるキャリアアップを目指し、働きながら資格取得をする職員が増えている。

### 企業メッセージ



#### 理事長 大野 香葉美

平成学園では、“恩送り”という考え方を大切にしています。働く職員はライフステージの変化に伴い、働き方も変化します。出産や子育て、

介護といった時期には周りの方々の協力が必要となり、子育てや介護が落ち着いた時期には逆に周りの方々を助ける立場となります。「子育てや介護に携わる職員を周りが支え、お世話になった恩は次の世代や社会に返す」この“恩送り”の精神を組織全体に浸透させていき、幸せな生活、幸せな職場の実現に取り組んでいます。現在、当法人では20代から90代までの幅広い職員がそれぞれの働き方で活躍しています。様々なライフステージの職員が働きがいをより向上させると同時に、今後も私自身が生き生きと元気に全職員の手本となり、目標である「乳幼児教育で日本創生」に挑戦し続けます。



#### 認定こども園ひまわり保育部主任 保木 恵

結婚と2回の産前産後休業、育児休業を経て、現在は子どもと一緒に出勤しています。当法人の良い点は、継続して学び続けることができることだと思います。子育てをしながらでも、親子で一緒に学び続けることができることは、親としてとても嬉しいことです。現在は、周りの先生方に助けていただいております。恩を受けている最中です。一昨年度からは保育部の主任を務めることになりましたが、幼い子どもが2人いても任せてもらえることに感謝しています。最初は、任せていただいたことに驚きもありましたが、時間が経つと光栄なことと思うようになりました。現在は期待に応えたいという気持ちが強く、今後もキャリアアップを目指していきたいと考えています。



## Case 13



# 特定非営利活動法人GIFT

〒780-0973 高知県高知市万々519-1-301  
TEL.088-881-7503

従業員数 6名【男性1名・女性5名】(2024年9月1日現在)  
業種 社会福祉・学習支援業  
ホームページ <https://npo-gift.com>



キーワード ▶ 自己実現、社会貢献、コミットメント給与制

### 取組の背景

## 社会をより良く変えていく！ 働きがいと自己実現を支援する職場づくり

私たちNPO法人は、ビジネスモデルが確立されていない社会問題に取り組み、新しいアイデアやアプローチで社会的イノベーションを促進し、社会的課題の解決に取り組んでいます。長期的な持続性を持つNPOは社会全体にとって不可欠な存在ですが、スタッフの処遇や給与がその価値に見合わず、管理職においては資金の持ち出しや無償の労働を行う場合もあります。

社会課題解決に情熱を持って取り組むスタッフが、相応の収入を得て、より良いライフプランを構築できる環境を提供し、NPOが憧れの職種になることが必要だと考えています。このような課題解決と持続可能な社会づくりに貢献するため、私たちは働き方改革に取り組むことを決定しました。

### 取組内容

#### ■ キャリアアップを支援するオンライン研修サービスの導入

8500種類ものビジネス・ITスキルから、働き方・健康・お金・経済・テクノロジーなど、幅広い領域の研修動画を自分のペースで視聴し学べるシステムを導入しています。WEBで視聴できるので、仕事終わりや休日に自宅でも自分のタイミングで視聴することができます。また業務中でも一定時間、自身の学びたいことが学べる時間をとることができます。

#### ■ 「コミットメント給与制」の導入

「コミットメント給与制」とは、社会課題解決のためにチャレンジしたいプロジェクトと予想する成果、達成時に望む給与額を自らコミットメントしチャレンジできる制度です。NPOの活動は決められた予算で事業を行うことが多く、どんなに良い成果をあげたとしても給与や賞与のアップにつながらない場合も多くあります。困難な社会課題を解決し資金も調達できる積極的なプロジェクトを推進することで、スタッフのやりがいとその成果に見合う評価、収入を得られるようにすることを目指しています。スタッフの達成度や貢献度は、年度末にスタッフ自身を含めた評価会議で議論し、給与に反映されます。

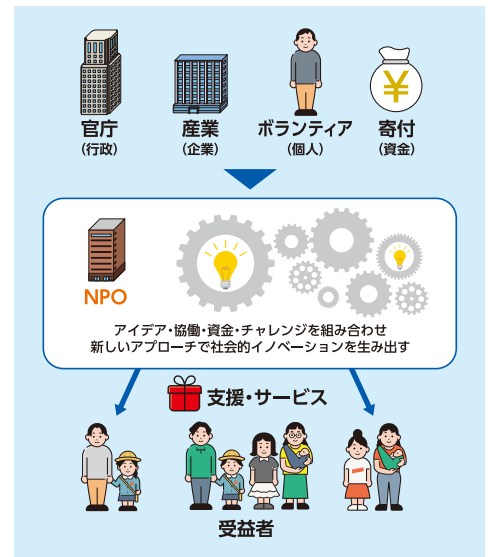
これにより、スタッフが主体的にプロジェクトに取り組み、成果が正当な報酬に結びつく環境を整えることで、NPOの活動がより効果的で持続可能なものとなることを期待しています。

#### ■ 「スタッフの夢」を応援します

NPOは、地域課題を解決するプロフェッショナルとして、困っている人々に寄り添い、社会のセーフティネットからこぼれ落ちる人々を支援し、そうならないための予防策を試行錯誤しながら作り上げています。

答えのない問題に挑む意志、失敗を恐れない行動力、柔軟な思考力を実践を通して身につけていきます。

また、スタッフ一人一人の「自己実現したい未来」を互いに理解し支援することで、組織全体が一丸となり、NPOとしての使命を果たす原動力となります。このようなサポートを通じて、地域社会に貢献し続けます。



### 成果

- 「オンライン研修」の導入によって、やりがいだけでなく職場の満足度も上昇した。
- スタッフ自身が自分のやりたいことや目指すべき姿を共有でき、言いたいことも言いやすくなり、職場内のコミュニケーションも円滑になった。
- 雇われているという意識から、社会を変革する一人としての意識になることで、主体的に社内ルールなどの改善が話し合われるようになった。

### 企業メッセージ

#### 働き方改革担当 副理事長 眞鍋 大輔

- NPOは、誰も解決できない社会課題に取り組むという高い理想を掲げ、日々地道な活動を続けています。しかし、その理想に反して、資金や人材の不足が続いているのが現状です。継続的かつ組織的な事業へと発展させるためには、NPOで働くことの「社会的価値」や、働く中で得られる「人間的成長」、そして「働きに見合った収入」を得ることが重要です。

- これからNPOで働きたいと考えている若い皆さんが、働きやすい環境で力を発揮できるよう、私たちは制度や仕組みをさらに整えていきます。共に理想の実現に向けて挑戦し、成長し続ける未来を築いていきましょう。

付録

## 高知県ワークライフバランス 推進企業一覧

### 高知県ワークライフバランス推進企業 認証制度とは？

「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」は、誰もが働きやすく、従業員の方々が働き続けられる職場環境づくりを目指し、「次世代育成支援」「介護支援」「年次有給休暇の取得促進」「女性の活躍推進」「健康経営」に積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度です。現在、533社を認証しており、そのうち9社・団体が5部門すべての認証を取得しています。(令和6年9月1日時点)

高知県ワークライフバランス  
推進企業認証制度ポータルサイトでは、



<https://kochi-wlb.jp/>

- 認証制度の詳細
- 認証の取得手順
- 認証企業の検索
- 認証企業ごとの取組内容
- 認証企業の求人情報

をチェックすることができます。



# 高知県ワークライフバランス推進企業一覧

## 5 部門認証企業

認証番号	認証企業名	業種	所在地
9	特定医療法人仁泉会	医療、福祉	高知市
101	株式会社高知システムズ	情報通信業	高知市
142	学校法人平成学園	教育、学習支援業	南国市
156	社会福祉法人尽心会	医療、福祉	土佐清水市
173	大旺新洋株式会社	建設業	高知市
271	株式会社幸	医療、福祉	高知市
376	社会福祉法人海の里	医療、福祉	高知市
451	シンコースポーツ四国株式会社	生活関連サービス業、娯楽業	高知市
565	株式会社西日本セイムス	卸売業、小売業	高知市

### < 表の見方 >

認証各社は、取得部門数別に掲載しています。各項目の見出しは以下を参考にご覧ください。

※掲載内容については、本誌発行後に変更される場合がございます。あらかじめご了承ください。

- 次 次世代育成支援部門
- 介 介護支援部門
- 休 年次有給休暇の取得促進部門
- 女 女性の活躍推進部門
- 健 健康経営部門

## 4 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門					認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健				次	介	休	女	健
1	医療法人忍泉会	高知市	○	○		○	○	286	社会福祉法人安芸市社会福祉協議会	安芸市	○		○	○	○
6	株式会社高知銀行	高知市	○	○		○	○	313	高知ケーブルテレビ株式会社	高知市	○		○	○	○
8	株式会社四国銀行	高知市	○	○		○	○	471	アクサ損害保険株式会社高知センター	高知市	○	○	○	○	○
114	社会福祉法人ふるさと会	高知市	○	○	○	○		482	株式会社土佐農機	土佐市	○		○	○	○
121	株式会社高知電子計算センター	高知市	○		○	○	○	483	南海化学株式会社土佐工場	高知市	○		○	○	○
125	株式会社太陽	高知市	○		○	○	○	551	学校法人日吉学園	高知市	○		○	○	○
139	株式会社サンシャインチェーン本部	高知市	○	○		○	○	560	株式会社特殊製鋼所	高知市	○	○	○	○	○
195	トヨタカローラ高知株式会社	高知市	○	○		○	○	570	ヤツデ・ファクトリー株式会社	高知市	○		○	○	○
213	ワールドビジネスシステム株式会社	高知市	○		○	○	○	576	社会福祉法人土佐希望の家	南国市	○	○	○	○	○
217	須工ときわ株式会社	高知市	○		○	○	○	583	株式会社マーケティングサービス ウエルネス四万十事業部	中土佐町	○	○	○	○	○
284	フクヤ建設株式会社	高知市	○		○	○	○	587	医療法人岡本会	いの町	○	○	○	○	○
								596	株式会社ミロク製作所	南国市	○		○	○	○

## 3 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門					認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健				次	介	休	女	健
4	ニッポン高度紙工業株式会社	高知市	○			○	○	234	株式会社エースワン	高知市	○	○		○	
21	医療法人尚腎会	高知市	○	○		○	○	257	井上石灰工業株式会社	南国市	○		○	○	○
24	株式会社ダイセイ	高知市	○	○		○		303	株式会社ICU	高知市	○		○	○	○
26	ひまわり乳業株式会社	南国市	○	○		○		317	株式会社アルゴ	高知市	○			○	○
46	社会福祉法人長い坂の会	高知市	○	○		○		320	高知食糧株式会社	高知市	○			○	○
65	三昭紙業株式会社	土佐市	○		○	○	○	331	株式会社山善工務店	高知市	○		○	○	○
84	医療法人高潮会 (潮江高橋病院)	高知市	○	○	○			335	医療法人仁栄会	高知市	○		○	○	○
117	医療法人おくら会	高知市	○	○		○		354	北村商事株式会社	高知市	○			○	○
119	株式会社高知ヤマザキ	高知市	○			○	○	371	医療法人成仁会グループホームつくしの里	高知市	○		○	○	○
135	高知県厚生農業協同組合連合会	南国市	○	○		○		448	土佐酸素株式会社	高知市			○	○	○
143	株式会社インターナカツ	高知市	○	○		○		449	日本赤十字社高知赤十字病院	高知市	○	○		○	○
149	高知空港ビル株式会社	南国市	○			○	○	462	四国運輸株式会社	高知市	○			○	○
165	滋谷食品株式会社	日高村	○			○	○	503	三井住友海上あいおい生命保険株式会社高知生保支社	高知市	○			○	○
168	四国開発株式会社	高知市	○			○	○	515	株式会社カマハラ鋳鋼所	高知市	○			○	○
179	ミタニ建設工業株式会社	高知市	○			○	○	517	株式会社中央精機	高知市	○		○	○	○
184	医療法人創治 竹本病院	四万十市	○	○		○		528	有限会社共伸建設	土佐市	○		○	○	○
201	高知機型工業株式会社	香南市	○			○	○	534	株式会社アピタ	高知市	○		○	○	○
203	株式会社アオイコーポレーション	香南市	○		○	○		556	株式会社新来島高知重工	高知市	○		○	○	○
223	山下電機株式会社	高知市	○			○	○	573	株式会社エスイージー	南国市	○		○	○	○
228	昭栄設備工業株式会社	高知市	○			○	○	584	有限会社武政建設	香南市	○		○	○	○

## 2 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門					認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健				次	介	休	女	健
3	宮地電機株式会社	高知市	○			○		82	医療法人みつる会 (高知脳神経外科病院)	高知市	○		○		
16	株式会社サニーマート	高知市	○			○		86	啓大建設有限会社	高知市	○		○		
25	医療法人長生会大井田病院	宿毛市	○			○		92	株式会社大谷興産	高知市	○		○		
42	社会医療法人近森会	高知市	○	○				95	株式会社テックス	高知市	○				○
45	株式会社城西館	高知市	○			○		96	旭ブロック建設株式会社	高知市	○	○			
53	福原建設株式会社	四万十市	○		○			128	土佐くろしお農業協同組合	須崎市	○				○
55	医療法人治久会	高知市	○			○		147	高知県信用農業協同組合連合会	高知市	○		○		
61	国立大学法人高知大学	高知市	○	○				148	明星産商株式会社	南国市	○			○	
64	日興電設株式会社	高知市	○			○		150	荒川電工株式会社	高知市	○				○
69	医療法人白菊会 (白菊園病院)	土佐市	○			○		155	社会福祉法人土佐香美福祉会	香南市	○			○	
77	社会福祉法人香南会	香南市	○			○		158	高知信用金庫	高知市	○			○	



認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
169	株式会社昇立	高知市	○				○
170	新進建設株式会社	高知市	○				○
175	株式会社オフコム	高知市	○				○
176	尾崎建設株式会社	高知市	○				○
181	株式会社高知丸高	高知市	○				○
185	株式会社あぐり窪川	四万十町	○	○			
186	とさでん交通株式会社	高知市	○				○
197	幡多信用金庫	四万十市	○				○
198	株式会社西日本科学技術研究所	高知市	○				○
208	有限会社森岡工務店	佐川町	○				○
219	中澤氏家業株式会社	南国市	○				○
220	土佐清水食品株式会社	土佐清水市	○	○			
225	社会福祉法人ファミーユ高知	高知市	○		○		
227	株式会社清水新星	高知市	○				○
230	山本建設株式会社	黒潮町	○		○		
232	四国パイプ工業株式会社	高知市	○				○
238	株式会社津島工業	高知市	○				○
246	株式会社ケーディエス	高知市	○				○
247	株式会社土佐電子	土佐市	○				○
249	株式会社都市美粧建設	高知市	○				○
253	ニヨド印刷株式会社	いの町	○				○
254	南国建興株式会社	南国市			○		○
259	株式会社生田組	四万十町			○		○
263	有限会社片岡組	越知町			○		○
289	福留開発株式会社	高知市	○				○
301	不二電気工芸株式会社	高知市	○				○
302	公益財団法人高知県産業振興センター	高知市			○		○
305	池川木材工業有限公司	仁淀川町	○				○
307	株式会社シーメック	高知市	○				○
309	植田興業株式会社	四万十市			○		○
314	株式会社藤田建設	四万十町			○		○
318	株式会社勝賀瀬土建	いの町			○		○
321	株式会社高知自動車協会	高知市	○				○
332	有限会社トシマ建設	四万十町			○		○
353	有限会社村越工業	高知市			○		○
357	フソー化成株式会社	日高村	○				○

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
362	株式会社土居建設	黒潮町	○				○
365	株式会社開洋	高知市					○
375	チカミルテック株式会社	高知市	○				○
378	有限会社武市建設	四万十町				○	○
388	和建設株式会社	高知市				○	○
396	三愛オプリアカスタマーサービス株式会社	高知市				○	○
397	三栄工業株式会社	高知市				○	○
400	株式会社カイセイ	高知市				○	○
409	有限会社横山建設	安芸市				○	○
410	株式会社川崎電気	四万十市				○	○
411	富士設計株式会社	高知市				○	○
412	株式会社ヨコヤマ	高知市	○				○
421	株式会社不二土木	仁淀川町				○	○
422	株式会社庭園センター	高知市				○	○
457	有限会社愛機工業	高知市				○	○
475	株式会社カネエイ	須崎市	○			○	
489	株式会社須崎海運商会	須崎市				○	○
512	旭フレッシュ株式会社	高知市	○				○
514	株式会社トミナガ	高知市	○				○
519	株式会社ビーウェーブクリエイト	高知市	○				○
520	株式会社ビーウェーブ	高知市				○	○
533	株式会社中島工務店	高知市				○	○
535	株式会社近森産業	高知市				○	○
549	株式会社富士	高知市				○	○
550	株式会社フィックス	高知市	○				○
553	白川浩平税理士事務所	高知市				○	○
557	株式会社JAエナジーこうち	南国市	○				○
558	株式会社建築工房縁e	高知市				○	○
559	株式会社ローソン高知	高知市	○				○
568	株式会社シンテック	高知市				○	○
581	医療法人緑風会	高知市		○	○		
585	社会福祉法人さわらび会	高知市	○				○
589	有限会社仙頭建設	安芸市				○	○
590	高知化工株式会社	いの町	○				○
591	日本製紙パピリア株式会社高知工場	いの町	○				○
593	株式会社泉井鐵工所	室戸市	○				○
597	大和リース株式会社 高知営業所	高知市				○	○

## 1 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
2	社会医療法人仁生会	高知市	○				
5	四国部品株式会社	越知町					
7	株式会社高知新聞社	高知市	○				
10	医療法人新松田愛宕病院	高知市	○				
12	有限会社梶原建設	安芸市	○				
14	辰巳組	四万十市	○				
27	ハヤシ商事株式会社	土佐市	○				
28	有限会社三本建設	須崎市	○				
30	株式会社横山工業	いの町	○				
33	医療法人臼井会(田野病院)	田野町	○				
34	株式会社ソフテック	南国市	○				
38	医療法人旦龍会(町田病院)	高知市	○				
39	株式会社谷口建設	土佐清水市	○				
41	有限会社川田建設	土佐町	○				
43	土佐ガス株式会社	高知市	○				
44	四国情報管理センター株式会社	高知市	○				
47	医療法人五月会	須崎市	○				
49	株式会社サニーフーズ	高知市	○				
52	有限会社サンロック	香南市	○				
56	有限会社西内土建	南国市	○				
57	株式会社宮崎技建	高知市	○				
58	有限会社稲田建設	津野町	○				
59	有限会社共栄建設	四万十町	○				
62	医療法人岡村会岡村病院	高知市	○				
66	株式会社ウイル	高知市	○				
68	株式会社大一林組	仁淀川町	○				
71	株式会社高南メディカル	高知市	○				
73	株式会社大藤	高知市	○				
74	特定医療法人竹下会(竹下病院)	高知市	○				
76	有限会社安岡重機	安芸市	○				
85	有限会社福重建設	高知市	○				
88	旭食品株式会社	南国市	○				
90	東邦工業株式会社	高知市	○				

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
91	有限会社藤原建設	仁淀川町	○				
93	学校法人龍馬学園	高知市	○				
97	株式会社谷淵組	高知市	○				
99	株式会社片岡電気工事	高知市	○				
102	竹村建設株式会社	土佐清水市	○				
103	有限会社深瀬電機	高知市	○				
105	明治建設有限会社	土佐町	○				
106	福寿建設株式会社	宿毛市	○				
107	社会福祉法人愛生福祉会	宿毛市	○				
108	株式会社フタガミ	南国市	○				
109	マルワ興業株式会社	三原村	○				
111	株式会社あらいぐま	高知市	○				
112	株式会社田辺豊建設	四万十市	○				
113	株式会社ファースト・コラボレーション	高知市	○				
115	株式会社こみべーカーリー	高知市	○				
118	株式会社山本建設	安芸市	○				
120	株式会社JAメモリアルこうち	高知市	○				
123	公益財団法人高知県総合保健協会	高知市	○				
124	株式会社高知放送	高知市	○				
126	有限会社尾崎建設興業	土佐市	○				
127	株式会社東洋ビジネスソリューションズ	高知市	○				
129	株式会社田邊工務店	いの町	○				
131	株式会社山崎技研	香美市	○				
133	紀和工業株式会社	高知市	○				
134	ALSOK高知株式会社	高知市	○				
137	有限会社アリス	高知市	○				
138	石崎建設株式会社	宿毛市	○				
140	医療法人みずほ会	須崎市	○				
144	株式会社角コーポレーション	高知市	○				
145	有限会社岩城組	馬路村	○				
146	株式会社アイ・エム・シーライフステージ	高知市	○				
151	社会福祉法人土佐厚生会	南国市	○				
152	兼松エンジニアリング株式会社	高知市	○				

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門					認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健				次	介	休	女	健
154	三和製紙株式会社	土佐市	○					278	岡村建設有限会社	三原村					○
157	株式会社中成	津野町	○					279	有限会社西山建設	田野町	○				
160	平林建設有限会社	土佐清水市	○					280	株式会社高知道路	高知市					○
161	有限会社水田建設	香南市	○					281	有限会社松元建設	四万十町					○
162	株式会社日東水道	高知市	○					282	四国三研工業株式会社	高知市					○
163	有限会社築山建設	高知市	○					283	四万十コンクリート株式会社	四万十町					○
164	株式会社かね岩海苔	高知市	○					285	アーキテック株式会社	高知市					○
166	社会福祉法人カルスト会	梶原町	○					287	株式会社シンゲン	高知市					○
167	山本建設工業株式会社	宿毛市	○					288	サクス工業株式会社	高知市					○
172	久百々建設株式会社	土佐清水市	○					290	株式会社近澤建設	いの町					○
174	日本化工株式会社	高知市	○					291	株式会社国沢産業	高知市					○
177	株式会社新創	高知市	○					292	有限会社大谷組	仁淀川町					○
178	株式会社三翠園	高知市	○					293	沢部産業有限会社	高知市					○
180	大一設備株式会社	高知市	○					294	四国スッピル工業有限会社	南国市					○
182	株式会社西部建設	仁淀川町	○					295	株式会社タイシン	高知市					○
183	有限会社カリヤテント	土佐市	○					296	株式会社栄和電機	高知市			○		
188	医療法人健会	高知市	○					297	湯浅建設株式会社	馬路村					○
189	株式会社ネクスト・オカモト	高知市	○					298	有限会社中央興発	高知市					○
190	仁淀建設有限会社	土佐清水市	○					299	四万十うなぎ株式会社	四万十町					○
191	株式会社龍生	土佐市	○					300	さくら警備株式会社	高知市		○			
192	有田建設株式会社	宿毛市	○					304	株式会社三谷組	高知市					○
193	株式会社テレビ高知	高知市	○					306	有限会社山崎建設	四万十町					○
194	株式会社田原工業	土佐市	○					308	東山建設株式会社	高知市					○
196	株式会社高銀ビジネス	高知市	○					311	株式会社松村鉄工所	南国市	○				
199	新谷建設株式会社	土佐清水市	○					312	高知さんさんテレビ株式会社	高知市	○				
200	社会福祉法人CIJ福祉会	高知市	○					315	有限会社尾碓建設	佐川町					○
202	有限会社矢野工務店	須崎市	○					316	大原建設株式会社	佐川町					○
204	社会福祉法人黒潮福祉会	四万十市	○					319	有限会社シミズ産業	宿毛市					○
205	廣瀬製紙株式会社	土佐市	○					322	株式会社建商	高知市					○
206	テクノヒロセ株式会社	日高村	○					323	株式会社高橋建工	佐川町					○
209	株式会社坂田信夫商店	香美市	○					325	株式会社北村塗装店	高知市					○
211	株式会社慶尚	高知市	○					327	株式会社山興	津野町					○
212	学校法人みかづき学園	高知市	○					328	株式会社ロードグリーンズ	高知市			○		
214	医療法人一心会	仁淀川町	○					329	有限会社田中建設	中土佐町					○
215	学校法人やまもも学園	高知市	○					330	有限会社有澤建設工業	中土佐町					○
216	高知県公立大学法人	高知市	○					333	有限会社前里工務店	高知市					○
218	株式会社MASAOKA	須崎市	○					336	有限会社吉岡建設	四万十町			○		
221	株式会社小谷設計	高知市	○					337	株式会社和泉工業	仁淀川町					○
222	社会福祉法人高知県知的障害者育成会	南国市	○					338	株式会社山下組	東洋町					○
224	医療法人社団若島	越知町	○					339	株式会社オー・ティ・エス	須崎市					○
226	四国水道工業株式会社	高知市	○					340	株式会社道路交安	高知市					○
229	有限会社谷一組	中土佐町					○	341	株式会社栄光工業	南国市	○				
231	高知トヨペット株式会社	高知市	○					342	有限会社松葉建設	四万十町			○		
233	吉村建設株式会社	高知市					○	343	有限会社大同建設	土佐市					○
235	株式会社アースエイド	須崎市					○	344	株式会社藤原建設	越知町					○
236	株式会社エステック大阪支店四国営業所	高知市	○					345	株式会社柳瀬建設	佐川町					○
237	医療法人一条会渡川病院	四万十市	○					346	株式会社岸之上工務店	高知市					○
239	高陽開発株式会社	高知市					○	347	株式会社エコグリーン	南国市					○
240	社会福祉法人明成会	四万十町	○					348	有限会社山尾建設	中土佐町					○
241	医療法人山口会高知厚生病院	高知市	○					349	有限会社岡林土建	いの町					○
242	株式会社高橋組	越知町					○	350	フルイチ高知株式会社	高知市					○
243	株式会社濱田水道工業	高知市					○	351	有限会社三浦建設	四万十町					○
244	高知スタンダード石油株式会社	高知市					○	352	株式会社ダイリン	四万十市					○
245	高知市農業協同組合	高知市	○					355	有限会社高櫻組	土佐町					○
250	株式会社須崎青果	須崎市					○	356	株式会社昌栄建設	高知市				○	
251	入交建設株式会社	高知市					○	358	有限会社梅原建設	須崎市					○
252	ジェイエムシー株式会社	高知市	○					359	有限会社国沢建設	高知市					○
255	医療法人山村会	高知市	○					360	有限会社伸和電業	高知市					○
256	医療法人芳公会香長中央病院	香美市	○					361	株式会社南建	南国市					○
258	株式会社竹内建設	南国市					○	363	株式会社四国パイプクリーナー	高知市					○
260	有限会社まつだ寝具店	香美市	○					364	株式会社田邊建設	四万十町					○
261	株式会社垣内	南国市					○	366	株式会社東和設備	高知市					○
262	株式会社ホリスティック	高知市	○					367	織田建設有限会社	越知町					○
264	泉建設工業株式会社	高知市					○	369	有限会社山西建設	越知町					○
265	株式会社尾崎工務店	土佐市					○	370	片岡建設有限会社	土佐市					○
266	株式会社岡村文具	高知市					○	372	株式会社フジ工芸	高知市					○
267	ムラノ産業有限会社	高知市					○	373	株式会社光陽	土佐町					○
268	株式会社濱田水道工務店	香南市					○	374	陽和産業株式会社	高知市					○
269	豚座建設株式会社	四万十市					○	379	田中建設株式会社	日高村					○
270	サイバラ建設株式会社	四万十市					○	380	株式会社ユーエスケー	高知市					○
272	株式会社石建組	安芸市					○	381	ワールドスポーツ株式会社	高知市					○
274	株式会社矢野建設	須崎市					○	382	株式会社杉本住宅産業	四万十市					○
275	株式会社まるや	高知市					○	383	株式会社オーフ	高知市					○
276	株式会社のびる	高知市					○	385	高知高陵交通株式会社	須崎市					○
277	株式会社三宝工務店	高知市					○	387	社会福祉法人高春福祉会	高知市	○				

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
390	国土第一警備保障株式会社	四万十市	○				
392	鍋島建設株式会社	須崎市					○
393	川渕建設株式会社	須崎市					○
394	株式会社CATVセンター	南国市					○
395	株式会社社長重建設	本山町					○
398	甲浦海運株式会社	東洋町					○
399	片田丸吉建設工業株式会社	香美市			○		
401	株式会社宮崎造工	高知市					○
402	高知おおとよ製材株式会社	大豊町					○
403	大宮建設株式会社	高知市	○				
404	戸梶設備有限会社	日高村					○
405	有限会社柴原建設	田野町					○
407	社会保険労務士法人南社会保険労務士事務所	高知市					○
408	有限会社北村興産	香南市	○				
413	株式会社田村製缶	高知市					○
414	株式会社ワタリコンサルタント	四万十市					○
415	丸平工業株式会社	高知市	○				
417	日産電機株式会社	高知市		○			
418	ミタニHD株式会社	高知市	○				
419	株式会社大東電機	高知市					○
420	有限会社又川土建	津野町			○		
423	有限会社山下工務店	高知市					○
424	株式会社井上電工	四万十市					○
425	第一建設株式会社	高知市					○
426	島山建設株式会社	宿毛市					○
427	大東建設株式会社	四万十町					○
428	株式会社島崎建設	高知市					○
429	有限会社真和工業	高知市					○
430	株式会社関西設備	高知市					○
431	株式会社イリックス	高知市					○
432	株式会社南国緑地建設	南国市					○
433	有限会社修成建設	香南市					○
434	有限会社高知ガーデン土木	香美市	○				
435	株式会社馬場配管	高知市					○
436	由佐建設有限会社	高知市					○
437	有限会社布電業社	宿毛市					○
438	有限会社クリエイティブ・テーマ	香南市					○
439	四国電設興業株式会社	高知市					○
440	有限会社吉永土建	仁淀川町					○
441	有限会社香北電機	香美市					○
442	株式会社日化住宅機器	四万十町					○
443	有限会社矢正建設	須崎市					○
444	土佐新高建設株式会社	高知市					○
445	有限会社福永建設	香美市	○				
446	有限会社南国塗装	高知市					○
447	大石土建株式会社	本山町			○		
450	有限会社山中建設	大川村					○
452	入交アグリーン株式会社	高知市					○
453	コーヨー株式会社	四万十市					○
454	株式会社響建設	高知市					○
455	高洋建設株式会社	土佐市					○
456	黒潮電機株式会社	高知市					○
458	株式会社仁淀工業	仁淀川町					○
459	有限会社手箱建設	いの町					○
460	有限会社長崎電機	高知市					○
461	四国ブロック工業株式会社	いの町					○
463	都市開発コンサルタント株式会社	高知市					○
464	有限会社細木商会	高知市					○
465	有限会社三器建設	香南市					○
466	有限会社山又建設	室戸市					○
467	中田建機有限会社	いの町					○
468	株式会社テラムラ	香美市					○
469	有限会社西純電業	高知市					○
470	株式会社生態系エンジニア	土佐市			○		
472	田中工業株式会社	高知市					○
473	株式会社ハマグチ	高知市					○
474	株式会社立目工務店	四万十市					○
476	有限会社橋田建設	黒潮町					○
477	有限会社IPPO	高知市					○
478	有限会社パワーテック	高知市			○		
479	相互電設株式会社	高知市					○
480	株式会社南海ケーブルビジョン	高知市					○
481	株式会社近藤工務店	高知市					○
484	株式会社太貴建設	香南市					○
485	有限会社永尾建設	高知市					○

認証番号	認証企業名	所在地	取得部門				
			次	介	休	女	健
486	有限会社大栄建設	佐川町					○
487	有限会社ハタ工業	四万十市					○
488	有限会社暁工業	高知市					○
490	株式会社公文建設	安芸市					○
491	株式会社樋口工務店	安芸市					○
492	株式会社ケーテック	高知市					○
493	立建株式会社	高知市					○
494	社会保険労務士法人あすえる	高知市					○
495	三洋建設株式会社	高知市					○
496	有限会社ディージー	高知市					○
497	有限会社すざもと電気店	宿毛市					○
498	株式会社四国ネット	いの町					○
499	株式会社小島組	宿毛市					○
500	高知石灰工業株式会社	南国市					○
501	有限会社南国物流	南国市					○
502	宮地自動車工業株式会社	高知市					○
504	株式会社ヨシカワ設備	高知市					○
505	藤塗装株式会社	高知市					○
506	株式会社高知タマモ	高知市					○
507	株式会社小林塗装	四万十市					○
508	太平ビルサービス株式会社	高知市					○
509	株式会社オガザ製工	高知市					○
510	有限会社小田建設	越知町					○
511	有限会社西野建設	香美市					○
513	大洋運輸株式会社	高知市	○				
516	岸防水工業有限会社	高知市					○
518	株式会社広松工業	高知市					○
521	株式会社井原組	四万十町				○	
522	株式会社KTK	香南市					○
523	株式会社オフィスパートナー	高知市					○
524	株式会社オダニ組	四万十町				○	
525	有限会社山一建設	四万十町					○
526	鈴木建設株式会社	高知市					○
527	株式会社R-K	高知市					○
529	丸和建設株式会社	高知市					○
530	株式会社富士建設工業	高知市					○
531	有限会社香北建設	香美市					○
532	黒潮興業株式会社	高知市					○
536	ハギノ建設株式会社	安芸市				○	
537	有限会社磯部組	奈半利町					○
538	中勝建設株式会社	南国市					○
539	有限会社藤本組	佐川町					○
540	有限会社国元建設	四万十町					○
541	高知トヨタ自動車株式会社	高知市					○
542	一般社団法人こうち絆ファーム	安芸市					○
543	有限会社森通信	高知市					○
544	株式会社さかわのわ	佐川町					○
545	有限会社十和建設	四万十町					○
546	光電設株式会社	高知市					○
547	旭環境スポーツ施設株式会社	高知市					○
548	株式会社高知物流	高知市					○
552	有限会社角田水道電気	室戸市					○
554	株式会社四国ポンプセンター	高知市	○				
555	有限会社開化	いの町				○	
561	吉岡工業株式会社	高知市					○
562	株式会社タケベ建設	安芸市				○	
563	株式会社香美水道組合	香南市					○
564	有限会社土州建設	安田町				○	
566	有限会社中山工業	津野町			○		
567	株式会社ケイウッド	高知市				○	
569	有限会社中澤建設	香南市					○
571	社会福祉法人秦ダイヤライフ福祉会	高知市	○				
572	株式会社サンブラザ	土佐市	○				
574	有限会社エイトテック	いの町				○	
575	医療法人成仁会快聖クリニック	高知市				○	
577	ツカサ重機株式会社	高知市	○				
578	高知運輸株式会社	高知市	○				
579	LIVORTグループ株式会社	高知市				○	
580	正和電機株式会社	高知市	○				
582	有限会社吉良川建設	室戸市					○
586	株式会社七星食品(高知工場・高知PC工場)	四万十市					○
588	有限会社アール・ティ・エス	高知市					○
592	弘文印刷株式会社	高知市	○				
594	株式会社清遠設備	高知市					○
595	土佐市商工会	土佐市	○				

## 働き方改革に関心がある方におすすめします！

- ✓ ワークライフバランスの推進や男性育休の取組事例を知りたい
- ✓ テレワークやフレックスタイム制など多様・柔軟な働き方を導入したい
- ✓ 業務効率化の具体例を知りたい
- ✓ 従業員のモチベーションを高めたい
- ✓ 職場のコミュニケーションを改善したい
- ✓ 社員のキャリア支援の事例を知りたい



発行

高知県働き方改革推進会議

< 高知県商工労働部 雇用労働政策課 >

高知市丸ノ内1丁目2-20

[TEL] 088-823-9764

[FAX] 088-823-9277

[Eメール] 151301@ken.pref.kochi.lg.jp

企画  
・  
制作

株式会社ワーキンエージェント

< 働き方改革支援チーム >

広島市南区金屋町3-13 タミヤビル6F

[TEL] 082-264-8755

[FAX] 082-577-0090

[Eメール] info-consul@workin-agent.co.jp