

jigsaw ll



# jigsaw 2.0

## ～ 第二創業、全スタッフが経営者 ～

### 働き方改革の進化、全員経営

会社紹介・企業概要

株式会社jigsaw

高知県で新築規格住宅・リフォームを手掛けている工務店  
| 事業内容 | 木造新築一戸建て / 新築請負 / 分譲住宅 / 土地売買 / 仲介 / 宅地造成 / 保険代理店

創業 **6年**

スタッフ **12名**

(男性67% 女性33%)

育休取得率 **100%**

# 2023年度の取組み



きっかけは1人の社員の声からでした。  
「男性にも育休を100%取ってもらおう！」

父子家庭としての働きかたを経験し、男性の育児参加の重要性を理解しました。

そしてjigsawの働き方改革はスタート！

まずは『サーベイ』でスタッフの意識調査を行いました。  
2023年度の結果は・・・

高いスコア			
High	仕事の働きがい	職場の働きがい	
働きがいの向上	6.75 pt	5.83 pt	
Low	仕事の働き易さ	職場の働き易さ	
働き易さの実現	4.26 pt	5.14 pt	

スコアは全体的に高いが、「働き易さの実現」という課題が見えてきた・・・

誰かが男性育休を取ったとしても、  
会社がきちんと回る仕組みを作っていこう！



## jigsawの働き方改革元年

すでに出来ていた！



### 2023年度



守りの働き方改革【働きやすさ】



攻めの働き方改革【働きがい】



### 2024年度



成果の働き方改革【業績向上】

- ・人手不足向上
- ・生産性向上
- ・技術革新
- ・イノベーション

2023年度の取組は大成功

名誉ある準グランプリも受賞しました！



いくつかメディアにも取材していただきました！

## 高知県のTV番組

地域の方やお客様から「TV観たよ！」の声が！



仲がいい村上親子！  
時々店舗に娘さんを連れてきてくれます

## 高知県の働き方改革啓発CMをお手伝い

大工さんや社員がエキストラとして出演！



ステップ03はすでにOK◎  
2024年度サーベイの結果も上がっている！



2023年度はわずか2カ月で8つの成果を出しました◎

- ①【子供の看護休暇】有給化取得を実現
- ②【マインドマップ】統一マニュアル完成
- ③【メリハリ会議】仕組みが完成
- ④【報連相LINE】情報共有度アップ
- ⑤【有休取得】10月~12月の取得率アップ
- ⑥【リーダー】各部署にリーダーを配置
- ⑦【リーダー会・部署会】定例化
- ⑧【目標設定】個人・部署目標を見える化

## 2024年度サーベイ結果

仕事の働きがい	7.56 pt	職場の働きがい	8.22 pt
仕事の働き易さ	4.71 pt	職場の働き易さ	7.05 pt

【働きがい】もさらに数値が向上 UP!

数値の改善により実証された！



が・・・市場の変化が襲う！

住宅価格の高騰 ⇒ 新築着工数激減

住宅価格高騰の原因

- ① ウッドショック
- ② 原材料・原油価格の高騰
- ③ 海上輸送コストUP
- ④ コロナウイルスの流行

住宅業界の現状

① ハウスメーカー新築住宅の価格は4000万円台と上昇。  
地場の工務店でも約500万円UP。⇒ **高価格帯と低価格帯の2極化が進む。**



② 新築住宅の価格高騰により、  
**新築分譲マンションや中古分譲マンションの購入へと需要が変化。**



③ **リフォーム需要の高まり**が顕著に。



For Your Information

jigsawの主なターゲット層は？

- 30歳前後の子育て世帯や共働き家庭など ●

jigsawの想い

ローコスト住宅ではない、安全で健康に暮らせる高性能住宅を  
適正価格でお届けしたい！



**今取り組むべき課題が見えてきた！**

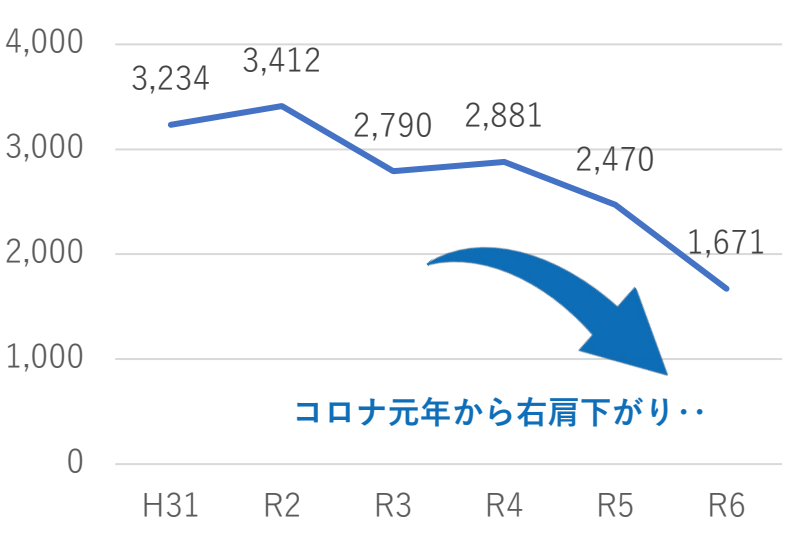
住宅価格の高騰・競争激化に対して、いかに受注棟数を上げられるか？

守りの働き方改革で働きやすさを改善できたが、  
このままでは会社存続の危機に陥る・・・！

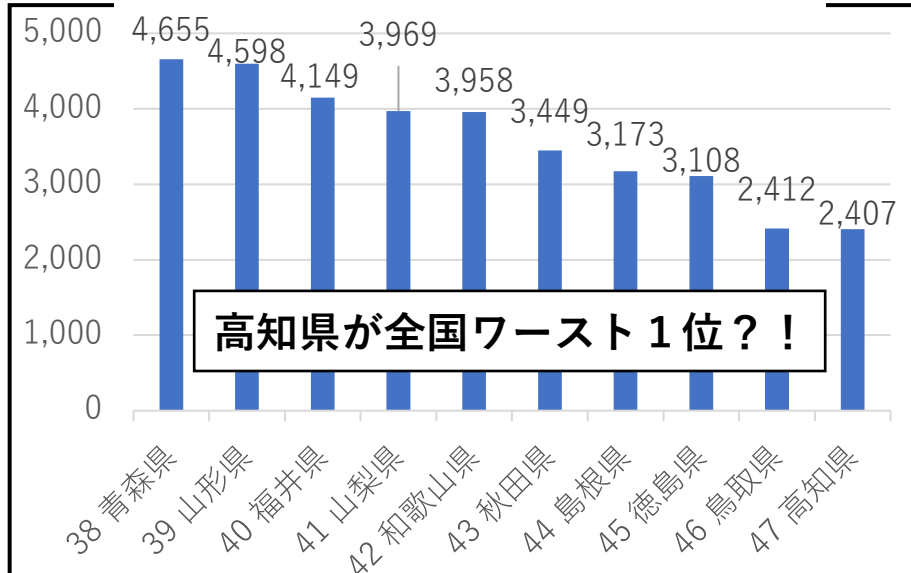
主に新築住宅の施工を行ってきたjigsawは、別分野にターゲット層が移動していること  
に焦りを感じ始めていました。

(データ) 新建ハウジング 2024.10号より

高知県新築着工棟数 (高知県より)



2023年新設着工棟数 (国交省より)



都道府県	合計金額	平均年収	合計金額 ÷平均年収	世帯数	低層住宅 会社数	新設住宅 着工戸数	着工戸数 ÷世帯数	戸数 ÷社数	順位
単位	万円	万円	倍	万世帯	社	戸	%		
東京都	6,472.60	756.3	8.56	778	21,606	64,860	0.8%	3.00	1位
熊本県	3,784.90	564.9	6.7	100	3,222	7,437	0.7%	2.31	2位
徳島県	3,829.90	559.7	6.84	45	2,066	2,176	0.5%	1.05	
香川県	4,135.90	544.7	7.59	57	3,114	3,672	0.6%	1.18	
愛媛県	3,690.80	523.5	7.05	78	4,192	4,453	0.6%	1.06	
高知県	3,841.20	548.9	7	38	6,246	1,908	0.5%	0.31	47位
福岡県	4,145.60	601.5	6.89	246	17,000	21,084	0.9%	1.24	
佐賀県	3,736.50	557.7	6.7	45	3,212	3,093	0.7%	0.96	43位
長崎県	3,714.90	554.9	6.69	75	2,903	4,065	0.5%	1.40	5位
熊本県	3,784.90	564.9	6.7	100	3,222	7,437	0.7%	2.31	2位
大分県	3,737.70	558.5	6.69	64	3,471	4,133	0.6%	1.19	
宮崎県	3,605.10	540.5	6.67	64	3,380	3,728	0.6%	1.10	
鹿児島県	3,610.50	541.4	6.67	92	5,225	6,377	0.7%	1.22	
沖縄県	3,772.70	562.5	6.71	68	3,501	5,463	0.8%	1.56	4位

全国平均 1.19

高知県は着工戸数ワースト1位に加えて、  
さらに工務店の数も多い・・・



2024年度は現状を打破すべく、まずは経営戦略を練り直すことにしました。



どうやって経営戦略を練ろう？

SWOT分析っていうのがあるみたい！

取組内容・過程

SWOT分析とは？

自社の内部環境と外部環境を、**強み (Strength)** **弱み (Weakness)** **機会 (Opportunity)** **脅威 (Threat)** として洗い出し、企業や事業の現状を把握するためのフレームワークのこと。

9/13  
実施◎

業績向上を目指すために、早速SWOT分析をスタッフ全員で実施。jigsawの強み・弱み・機会・脅威を把握しました。

まずは部署を均等に配置し、2組にチーム分けしました。チームごとにSWOT分析を行い、1人1人がjigsawの現状を真剣に考えました。



社員全員で行ったことにより、課題意識を共有働き方改革への積極的な参加へ◎



そしてjigsawは、全員経営者への舵を切った！

2024年3月には新店舗をOPEN！  
jigsaw 2.0 が誕生!!



2023年度の取組により、働きがいはさらに向上&働きやすさが改善され、経営課題を全員と共有しあえる土台ができました！

2024年度は働き方改革を進めるうえでさらなる問題が… 【2024年問題】

2024年問題とは？

2024年4月以降、建設・運輸・医療に対して例外的に認められていた時間外労働の上限規制の猶予が終了することから発生する問題のこと。

新たにできた法律

- ・月45時間以上の残業は原則禁止
- ・年5日の有給休暇取得の義務化



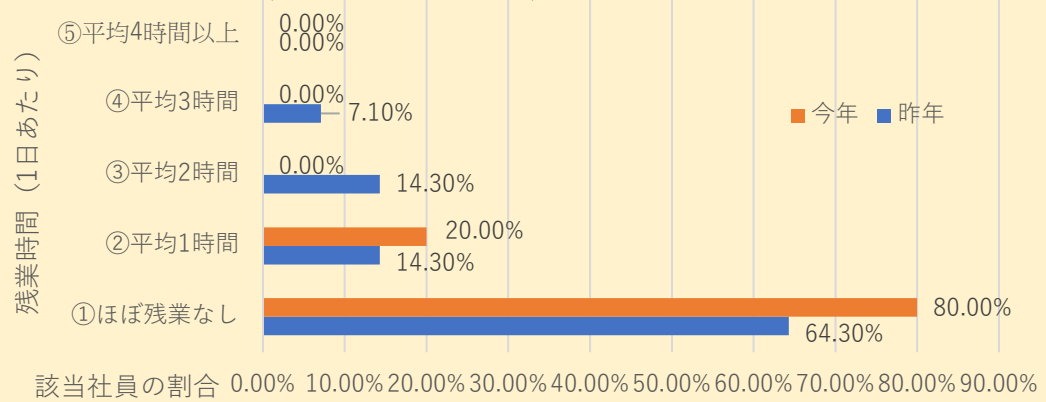
労働時間が短くなるため、多くの事業者が頭を抱える事態に！

jigsawの場合

- ・残業ほぼなし
- ・有給100%取得

2024年問題はすでにクリア◎

残業時間の現状 (サーベイ結果参照)



推進体制

働き方会議には社員全員をゲストとして呼び、話し合った！

昨年と同じチームメンバー



村上 筒井 田邊

NEW!!



南

入社3年目の  
若手が参戦！

社員の意識が昨年と変わり

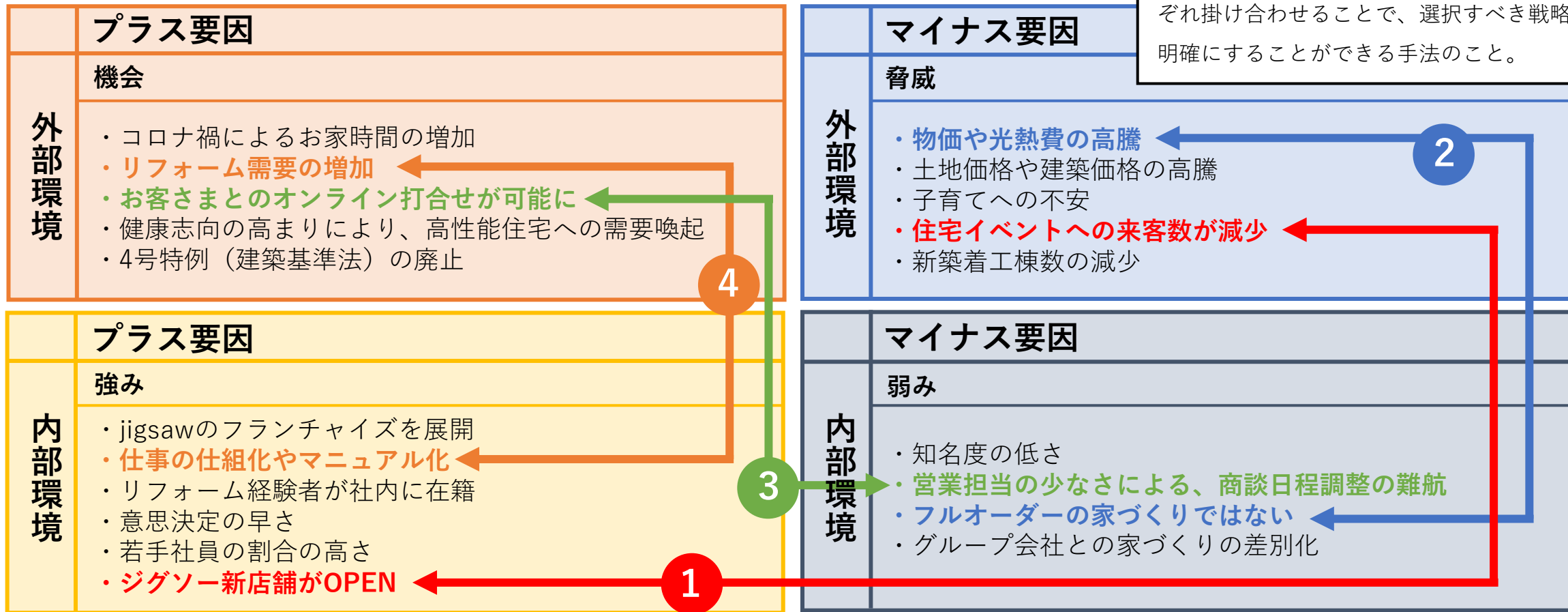


⇒推進体制がUP!!

社員全員で話し合った結果、下図のような意見が出てきました。  
それを元にSWOT分析の次段階である【クロスSWOT分析（下図矢印）】を行い、  
経営戦略を決めていきました！

クロスSWOT分析とは？

SWOT分析で利用した4つの項目区分をそれぞれ掛け合わせることで、選択すべき戦略を明確にすることができる手法のこと。



『jigsaw 2.0』における3つの取組と12の施策が決定！

- ① 新店舗の活用 ② 規格住宅のコスパ・性能の訴求 ③ 機会損失の解消 ➡ ① 集客 ① ベビーマッサージイベント ② キッズマネースクール  
④ マインドマップの横展開 ➡ ② 新規事業の参入 ③ リフォーム市場新規参入 ④ ふるさと納税の展開  
③ 働きやすさのアップデート ⑤ 結の部屋 ⑥ 部署MTG ⑦ 評価制度の見直し ⑧ 特別休暇 ⑨ マルシェ ⑩ ラジオ体操 ⑪ シェアハピ ⑫ BBQレク



Pick up !

## 1 新店舗の活用

### Before 知る人ぞ知る工務店

- ・旧店舗はアクセスがあまり良くなかった
- ・お家の見学会以外の大きなイベントは開催してこなかった

初回  
10/31

### 1 工務店だからこそママ・パパに寄り添いたい！ ベビーマッサージイベント



### ? なぜjigsawは、 ベビーマッサージイベントに取り組むの？

地場の工務店だからこそ、子育て世帯のお客さまとお話する機会が毎日のようにあります。毎日子育てに追われるママさん・パパさんに「少しでも癒しの場を提供したい！」という想いで、新店舗に移転したタイミングで、ベビーマッサージイベントを企画しました。

### 広報×定期イベント企画

記念すべき第1回は平日に育休中のママ・パパとお子さまを呼び、ベビーマッサージ教室を開催！告知後1日で予約の枠が埋まるほど、初回は大盛況でした◎



アンケートを取ると、ベビーマッサージに興味があり足を運んでくださった方がほとんどでしたが、中にはジグソーの家に興味を持ってお越しくくださった方も。新しいお客さまとの出会いにつながりました。

## 働きがい向上に関する取組

初回  
12/14

### 2 ありがとうの交換、キッズマネースクール開催



この間テレビでキッズマネースクールの特集をしていたんですね。高知県で登録している講師がまだいないようで、自社開催すると、もっとたくさんの方にjigsawを知ってもらえるようになると思うんです！僕、講師資格の取得に挑戦してみたいので、この企画、任せてもらえませんか！



### ? なぜjigsawはキッズマネースクールに取り組むの？

物価高騰や賃金据え置きなどの景気悪化で、マネーリテラシーが求められる昨今の世の中。決して安くはない『家』を売っている住宅会社だからこそ、幼いころからお金の大切さを学んでほしいという想いから、キッズマネースクールに取り組んでいます！

### 設計×定期セミナー企画

講師の資格を取得後、田邊は**高知県初の認定講師資格**を取得◎ 話題性があることに加え、自社のスタッフが講師になったことで、**大きな経費をかけずに開催可能に！**こちら2カ月に1回の定期開催予定。ジグソーの認知度拡大を図っていきます。



参加したお子さまの親御さんから、「帰宅後もイベントでおこなったお店屋さんごっこをしています！」との報告が！子供たちが楽しみながらお金について学んでくれて、とても嬉しかったです♪

### After 認知度 拡大中！

- ・ジグソーを知らない知り合いから。「楽しそうなイベントを開催している会社だよね！」と認知されるようになった
- ・イベントをきっかけとして、リフォーム案件を受注

Pick up !

## 2 新規事業の参入

2023年~  
継続中

### 3 リフォーム市場本格参入 ~マインドマップ 2.0 ~



・・・ 昨年の働き方改革で取り組んだ『マインドマップ』 ・・・

2023年度にマインドマップに取り組んだ目的は、**業務効率アップ & 新入社員の手順把握のためのマニュアル作成**でした。しかし、新社員も仕事を覚えてマインドマップを使う機会も減少し、**マインドマップの存在意義が失われかけていました**。ちょうどその頃、jigsawはリフォーム市場に参入。

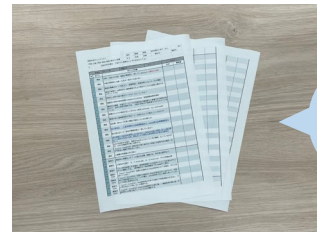
自社でマインドマップを横展開



「本格的に始動するリフォーム事業にも活用しよう！」

① **リフォーム工事未経験の若手社員に向けて、マインドマップでのマニュアルを作成**

② **ベテラン社員が業務チェックリストを作成し、新事業の体制を整える**



200項目  
以上！

リフォーム未経験の若手社員

これなら  
僕もできます！

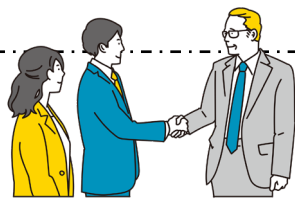


マインドマップの活用により・・・

- 新事業のための**人材雇用**や、既存社員対応による**業務量の増加を解消**！  
また、**若手社員の技術レベルを上げる**ことに成功◎

マインドマップに関する嬉しいことがありました！

他社への横展開



高知県職員の川島さんによると、高知県内の他業種企業様が、jigsawの取組を参考にしてくださり、社内で勉強会を実施されたとか！  
自社へのメリットだけでなく、**他社様へも良い影響を与えられたのでは……？**

2025年~  
実施予定

### 4 これが本当の「ふるさと納税」



波及可能性

独自性

「リフォーム事業を本格的に始動させる機会に、前職で経験していた耐震診断や耐震改修を活かしたい！それと地域密着型の工務店として、高知県にも貢献したいなあ」



設計×ふるさと納税

地域密着の工務店である jigsaw *il* は、高知県に貢献したい！



南海トラフ地震対策

移住促進

空き家対策

どうやって  
対応しよう？



！！ そうだ、ふるさと納税の返礼品を提供しよう ！！

そうして『**全国初のふるさと納税による耐震診断サービス**』が誕生しました。

2025年1月より、高知市ふるさと納税の返礼品として耐震診断サービスの提供を開始予定。

地方と大都市の格差を埋めようという理念で始まったふるさと納税ですが、現在は返礼品目的の過当競争になっている印象があります。自分が生まれ育ったふるさとに寄付することで自分が生まれ育った**家屋**の問題を解決し、それがふるさとの抱える課題解決の一助になる。まさに原点回帰**THE ふるさと納税**じゃないかと考えました。

地域貢献のための具体案として、

- 南海トラフ地震対策⇒県外に出たお子様から、ご両親への耐震診断の後押しに。
- 移住促進⇒移住を考えておられる方に、ご検討物件の建物の現状把握に。
- 空き家対策⇒持ち家があるが、町外へ出られ空き家になっている物件管理に。

**全国8県9カ所にフランチャイズ展開をしている『jigsaw』**を、多くの方に知っていただけるチャンスにしていきたいです！



Pick up !

### 3 働きやすさのアップデート

継続中

#### 5 結の部屋 ～ルールル ルルル♪～

#### ？ jigsawにおけるメンタルサポート制度の重要性とは ？



経営改善とメンタルサポートは、一見イコールで繋げにくいかもしれませんが、jigsawの「課題を踏まえたうえで、人員を増やすのではなく各々の業務が増える多能工体制」を整えるということは、負担も増えてしまうということにもなります。そこで社員のメンタルケアは欠かせないということで、メンタルサポート制度も同時に整えることにしました。

2023年度の働き方改革アワードで見事グランプリを受賞されたフクヤ建設様。その中で取組として紹介されていた『ナナメン制度』。この制度いいな！と思ったジグソーは、僭越ながら自社にも取り入れさせていただきました。

#### ナナメン制度とは？

メンター制度を、他部署の利害関係の少ない斜め上の先輩が担当する制度のこと。

ちょうどと言ったらなんですが、最近友達から仕事の相談をされることが多かったんですね。もっと聞き上手になりたいと思っていたので、この機会にメンタルサポートのスキルを上げるチャンスだと思います。この制度は私が担当させてもらいたいです！

#### 経理×メンタルサポート

(工務部) 三谷

カウンセリングに対して、イメージが変わりました。カウンセリングを受けた事で、**心身ともに健康な状態で働くことの重要性を改めて感じました。チームメンバーや後輩を褒める、感謝を伝えるなどして職場の雰囲気づくりに取り組みたい**と思います。

多様な働き方の推進

働きがい向上に関する取組

他社への横展開

### メンタルサポート制度が、リスキングにも繋がった？



ある日職場におけるメンタルケア制度について調べていた筒井。

メンタルヘルスマネジメント検定というのがあるんだ～。自分のスキルももっと上げたいし、社員の相談も上手に聞けるようになりたいから受けてみよう！

普段はお金関係の業務が主な経理部署ですが、メンタルサポート制度担当を兼任することになり、スキルアップが実現！

現在、筒井は検定合格に向けて猛勉強中・・・



そこから派生し、社員全員にも積極的にスキルアップしてほしいと、2025年からは**部署ごとに研修費を割り当て**。1年に2回は研修を受講するよう推奨しています。

ちなみに・・・

筒井は、『**短時間勤務制度**』を実現させた社員でもあります！

第一子の子育て中にjigsawへ入社した筒井。

「**子供にも寄り添いたいけど、何とか仕事と両立させたい**」

そのような思いがあり、代表に働き方を相談。すると、

「**9:00～17:00までの短時間勤務にしたら？**」

との提案が！

そして『短時間勤務』という働き方を開始。現在は2人の子どもを育てながら、jigsawで働き続けてくれています！



継続中

6 SWITCHミーティング ベテラン達

熱×熱



フクヤ建設様から参考にさせていただいた取り組みは『ナナメン制度』だけでなく、『部門合同会（GG塾）』という部署ミーティングも・・・！

部門合同会（GG塾）とは？

若手社員が自発的にベテラン社員に勉強会を依頼し、実施する制度です。若手社員の学ぶ意欲の向上＝仕事への意欲向上や若手社員の成長へ、また技術継承にもつながる素晴らしい取組です。

jigsawでは2023年度から部署ミーティングを部署ごとに定期的開催していましたが、2024年度の取組では、フクヤ建設様を参考に、グレードアップして開催しています。

jigsaw SWITCHミーティングとは？

全く異なる部署の、普段は意外と接点が少ない部署同士が、ベテラン社員を筆頭に問題解決や知識・技術・段取りを若手社員に伝え、育成を目指す取り組みのこと。

2024年度の取組

工務×設計 リフォーム事業を見据え、若手社員への勉強会を実施。



工務 ⇒ アフターメンテナンスを兼任  
設計 ⇒ 定期点検担当を兼任

→ ということも勉強会の中で決定し、各々のスキルアップにつながっています。

営業×広報 より密な連携で新築&リフォーム事業の集客アップに対応。



それぞれ2週間に1回、ミーティングを開催しています



実施中

7 シン・評価制度

高知県の現状



jigsawのような小さな企業では、社員の評価制度が整っていないところがまだまだ多いのが現状・・・



jigsawも同様に、創業5年ずっと突っ走ってきた！！



労働時間が長い＝給料が高いという昔からの概念は良くないということに改めて気づかされました。「労働時間を短縮し、生産性を上げて効率的に仕事を進めている人が正当に評価されるべき！」と、役員と各社員が話し合いながら評価制度を見直しました。

これまでの定量評価や定性評価を各個人で見直すことに加え、全社全体に共通する3つの項目を新たに評価項目に加えました！



- ① チャレンジ
- ② 成果
- ③ 貢献

評価項目が明確になったことで、社員のやる気も上がっています◎

評価項目について話合う社員 →



・・・昨年子供の看護休暇（有給）を制度化したジグソー・・・

2024年  
12月～

8 特別休暇

- ① 5日間の結婚休暇を有給化
- ② 1年につき最高7日間の忌引きを有給化
- ③ 1年につき最高10日間の介護休暇を有給化

**これら3つの制度の有給化を実現！**



北海道での幸せ者の様子 ▲

**早速結婚休暇を取得した社員が！**

**今回初めて結婚休暇（有給）の制度を利用したのは・・・  
工務部の種田！⇒**



また、種田の他にも最近結婚した社員がいることから、近い将来育休取得者が  
でることも踏まえて・・・

**「男性にも育休を100%取ってもらおう！」**

というjigsaw働き方改革が始まった原点に振り返り、育休制度を  
さらに充実させていく予定です。



現在、男性社員が育休を取得した際の、母子手帳ならぬ『旦那手帳』を計画中。

**? 旦那手帳とは ?**

妊娠中にママがパパにしてほしいことや、理解してほしいことなどなどを書  
いたものです。育休をとるからには最大限育児に参加してほしいという村上  
の想いが込められた手帳となる予定です！

**Don't miss out !**

Pick up !

**働き方改革番外編**

「働き方改革を通して様々な制度を整えてきたけど、なんだかんだ社員のやる気が  
一番上がるのは、ソフト面！」これまでの働き方改革を通して、そう気づきました。  
2024年度は、各社員が主体的になり、それぞれのモチベーションが上がるイベント  
などの企画・実施にも積極的に取り組みました。

そんな取組を一部ご紹介

2024年  
3月実施

9 jigsawマルシェ



もともとイベントの運営や企画に興味があった営業部の楠瀬。  
新店舗がオープンすることをきっかけとし、オーナー様に楽しんでもらう場や新しい  
お客様と出会う場として「jigsawマルシェ」を立案！

**? jigsawマルシェとは ?**

お世話になっているお店や人気のキッチンカーが大集合するイベント。

オーナー様には当日使える割引チケットの送付で、「jigsawで建てて良かった！」と  
思っただけのjigsawで建てることによる特典の1つとなり、

楽しいイベントに興味を持って来てくださったお客様は、jigsawを知っただけの  
絶好の機会に！

**jigsaw史上初となる大型イベントのため、  
運営スタッフはドキドキしながら当日を迎えました！**

その緊張とは裏腹に、大盛況で幕を閉じ・・・



「お家の話を聞きたい！」という方にも出会え、社員一丸となって開催した大成功のイ  
ベントとなりました。またお客様からも感謝の声や喜びに胸一杯となりました。





10/18  
実施◎

12 段取り番長、三谷



## 2023年度-2024年度の働き方改革を通して1番変化を見せた三谷。

「仕事が細かく丁寧」という長所がある三谷ですが、担当現場数が多くなるにつれ、残業が増えてしまっていたことが以前の課題でした。

しかし、定期開催している部署MTGで他の工務スタッフと仕事のやり方を共有・仕事を簡素化したことにより、残業時間が大幅に削減！またjigsawの最年長スタッフとして、仕事だけでなくイベントごとにも率先して動いてくれるという、モチベーションの変化も見ることができました。

なかでも率先して動いてくれたイベントが・・・  
全社員参加のBBQレクリエーション！



社員同士の親交を深めるべく、年に1回は開催しているレクリエーションですが、毎回ボーリング対決で、そろそろマンネリを感じてきていました。そこで三谷から「BBQはどう？」との提案が。全社員が「いいね！」と賛成したところで、仁淀川の河川敷でBBQイベントを企画。三谷をリーダーとした実行チームが集まり、下見から打合せ・実施までの間、三谷は完璧なリーダーシップを発揮してくれました。

「好きなことや得意なことは積極的に活かしてほしい！」と全社員に対して思っています。

市場の変化が激しい現在の住宅業界の中で、ぎすぎすした雰囲気を作らないよう、常に気持ちの良い雰囲気を持つことを心がけています。

現在  
進行中

10 初代体操のお兄さん、田中



工務部の田中を働き方改革の会議にゲストとして呼んだ際、田中からこんな提案が。

僕、jigsawの健康増進担当になり、朝礼でラジオ体操をやりたいです！



学生時代は空手をしていたり、前職では朝必ずラジオ体操をしていたことから、jigsawの健康増進を担いたいと田中が申し出てくれたそう。

これまでは、朝礼で簡易的な体操をおこなっていたのですが、彼の提案により朝礼でのラジオ体操がスタート。実際ラジオ体操を実施してみると、身体がポカポカ！身体がポカポカすると心もポカポカということで、朝からスタッフの笑顔が増えています◎



現在  
進行中

11 シェアハピ運動 2.0



2023年度の働き方改革では、お客さまからのハッピーなお言葉を全スタッフで共有する『シェアハピLINEグループ』を作成しました。全社員で共有することで、スタッフのモチベーションがアップしています！

2024年度の働き方改革ではこの取組をバージョンアップ。週4回の朝礼で、社員や協力業者さんの長所やありがたさを感じた出来事をシェアする取組を始めました！

⇒褒められた社員が嬉しい気持ちになるのはもちろん、各社員が普段関わりのない業者さんについての知らない部分を発見でき、とても良い運動へと展開しています◎



# 今回の働き方改革でステップ4に取り組んだジグソーの経営力は確実にアップしています！！



## 2024年度 3つの取組

- 1 集客
- 2 新規事業の参入
- 3 働きやすさのアップデート

2023年のイベント来場者数合計が約365組だったのに対し、**2024年は約420組に！集客数は15%UP**しました◎

2025年1月よりリフォーム事業を本格スタート。jigsawリフォーム事業の今後に乞うご期待・・・！

**2024年度は、特別休暇100%取得！**近々結婚休暇や育休などを取得する社員がさらに増える予定。



岡村

『評価制度の見直し』によって、何を頑張ったらいいかが明確になり、社員のやる気が見えるようになりました。また仕事に優先順位をつけ、効率的に時間が使えるようになってきていると思います。



村上

前職での経験・知識が新しい取り組みに活かせるということ、とても嬉しく思います。取組を通じて、社外の方の輪が広がり、視野が開けていく感じがワクワクします！



筒井

スキルアップの後押しが嬉しいです。やりたい事を伝えると、実行してくれる会社です。責任は増えますが、子育て中でも挑戦する力がつきます。



柿内

『シェアハピ2.0』では、現場での感謝を全社員に共有することで、社内だけでなく、業者さんとの団結力が高まっていると感じます。



種田

5日間の結婚休暇を取得しましたが、男性育休の取得など、その他にも社員の家庭やプライベートに寄り添う制度があるので、働きやすさを実感しています。



竹内

『チェックリスト』により、前と比べミスが大幅に減少しました。また常に更新することで、同じ間違いを繰り返すこともなくなり、作業の効率化に繋がりました。



田邊

『キッズマネースクール』の活動は、子どもたちにお金の大切さを学んでもらいつつ、jigsawの知名度アップや地域にも貢献できる良い企画だと感じました。



三谷

『BBQレク』では、皆を巻き込んで皆で楽しもうという趣旨で開催したことで、組織の中で互いの交流を深め、モチベーションを上げることができたと思います。



南

『ベビーマッサージ』を通して、ママ・パパに癒しの時間を提供でき、jigsawも盛り上がる。とても良いイベントを企画できたと思っています。



楠瀬

『マルシェ』では、オーナー様との交流の場になるのが前提ですが、地元のお客様やお店が来ることで、地域も盛り上がります。毎年やり続けていきたいです。



田中

全社員に言えることですが、1日中事務作業の時もあり、運動不足の懸念がありました。ラジオ体操の提案により、時間を取られることなく習慣づけることができたので、簡単にできる運動不足改善案だと思いました。



横田

jigsawのパートとして働きだしてまだ1年未満ですが、社員の皆さんと会社が進化していく様子を間近で感じています。それぞれの仕事のタイパを意識しながら、プラスで向上心を持った課題をこなしている姿は、本当に素敵です！

### 今後の取組

- ①各イベントの継続、新たなイベント企画
  - ・ベビーマッサージイベント/キッズマネースクールの定期開催で認知度UPを図る
- ②ふるさと納税のエリア拡大
  - ・エリアを拡大することで、安心して暮らせる家をよりたくさんの方に提供できるようにする
- ③SWOT分析を毎年実施
  - ・全社員で毎年実施することにより、会社をより良くしていく

**これまでに取り組んできた内容は継続して、経営力のアップ、また社員が働きやすい環境を整え続けていくことに尽力していき、全員が経営者としての自覚を忘れず取り組んでいこうと思います。**