

KOCHI Work Style Award2024

株式会社ハマグチ



RESET

— 幸せある未来へ —

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(男性：11名 女性2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

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を継続していくために！

■取り組みの背景

当社は2006年に起業し、2012年より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、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。

■取組にあたっての課題・現状

従業員も順調に増えてきたなかで、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為に、全員参加型の働き方改革の取り組みを2023年よりスタートしました。**スタート当初は、初めてのことでうまく進まないこともありましたが、少しずつ社内に働き方改革の意味が浸透してきました。**当社の働き方改革のテーマである「トップダウンからボトムアップ」への転換を継続していくため2年目の働き方改革の取組をスタートさせました。**



1年目の取組成果

「みんなの働き方改革宣言」

毎年年初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」を考える場を作った。

14個の働き方改革宣言が完成



宣言シート

朝礼の代りに作業車の洗車をみんなでやる

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、まず第一に車輛が綺麗になること。全員でするので時間も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。



会社の柱となる言葉（標語）が完成

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、宣言シートを作成。宣言シートは事務所の入り口に掲げ、いつでも立ち返れるようにしている。

- ・一人一人の個性・強みを活かし社長の推薦により5名が推進担当者メンバーに。
昨年のメンバーに新たに1名加わり、より実効性が高まった！
- ・社長は相談役として、働き方推進委員をサポート。
- ・取組推進体制では、働き方推進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。

★働き方推進委員2年目の成長！★

会議の日程がスムーズに決まるようになりMTGの回数も増えた。一人一人が働き方改革の意味を理解し意識にも変化が！



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

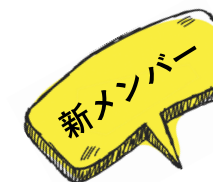


阿佐 仁史

会社に対する真面目さ、縁の下の力持ちのような存在

2024年度は名称を新たに！

働き方推進委員



和田 将志

実行力と継続する力がある存在

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

「全員経営、私の働き方改革宣言」 ハマグチ2年目の挑戦！



第1回の働き方推進委員会では、昨年度の振り返りと2024年度の取り組みテーマを話し合いました。

昨年度は、働き方改革が初めての試みとなり、取組への**時間が足りなかったという反省点**がありましたが、「私の働き方改革宣言」として従業員全員が宣言シートを作成したことで**仕事とプライベート**で大事にしたいことを自分事として捉え働き方改革への意識が芽生えてきたということは大きな一歩となりました。

2024年度の新たな取り組みテーマとして防災対策、人材育成、休日取得の向上の3本柱で進めることを決定。

①防災対策

きっかけは南海トラフ臨時情報が初めて出されたこと。防災の知識を身につけ、安心・安全に働ける環境を目指したい。

②人材育成

新たに新入社員を迎えることになったが、現状ではマニュアル等がないので統一化を図りたい。

③休日取得の向上

当社は暮らしのライフラインを守る為、緊急を要する業務があり時間外労働や休日出勤が課題となっている。昨年の取組に引き続き休日取得向上の為、改善策を考えていく。

今年度も！

全体会議の司会・進行は
働き方推進委員が担当

<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。

全体会議



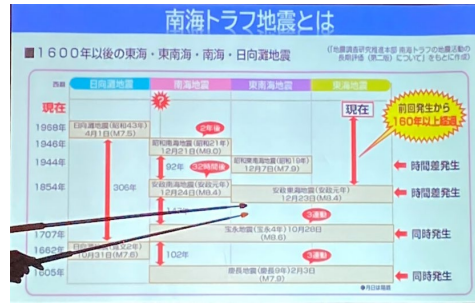
働き方推進委員
会議



①災害対策の取組

高知市に防災講習会を依頼し、講習会を踏まえた上で当社としての防災対策を検討することにした。

9月30日
実施

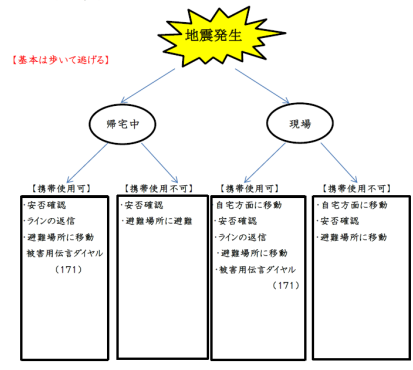


東日本大震災の映像や、高知市の浸水区域、地震発生の際にとるべき行動などを教えていただき、防災意識を高める貴重な時間となった。

一取組成果一

①防災マニュアル完成

- 1) 災害が起こった時の対応の仕方(決め事)
- ・アプリの登録【全員】、高知県防災アプリ
 - ・会社として備品を構える(月1回の備品チェック)
 - ・各家の廻りの避難場所の把握(会社でマップ作成)
 - ・防災グループラインの作成、避難訓練などの実施
 - ・安否確認(12時間以内)、車、家、家族など
 - ・会社の防災担当(社長、坂上さん)
 - ・緊急連絡先の把握
 - ・自宅の備品の準備



②防災担当者の配置

会社の防災担当者として社長と若手従業員1名を配置することとした。

③防災リュックの支給

作業車での移動時間が多いので、防災リュックを支給し作業車に常に載せておくことにした。月1回防災リュックの中身を点検することを徹底。



支給した防災リュック

④高知防災アプリの活用



高知防災アプリを全従業員が携帯にダウンロード。グループ機能に全員登録して自分の安全やSOS発信ができるようにした。現場が広範囲にわたるため、従業員の安否確認が把握できる体制を整えた。また、**社内のグループラインに12時間以内には、家族の安否確認後「自身の安否・家族の安否・作業状況」を知らせる**ことをルール化した。



②人材育成の取組

人材育成の取組としてもう一つ、社訓のようなものを作成することにしました。働き方推進委員会で、社訓を作成するにあたり、従業員の意見や気持ちを盛り込んだものにしようという意見が出たので、全体会議で各自の意見を聞くことにしました。また、話し合いを重ねて社訓という堅苦しいものではなく、シンプルでみんなに分かりやすいものにしたいということで、「**私たちの約束**」という言葉に決定した。



全体会議

全体会議において前職で嫌だったこと、上司にされたら嫌なことを各自が発表し意見を収集した。

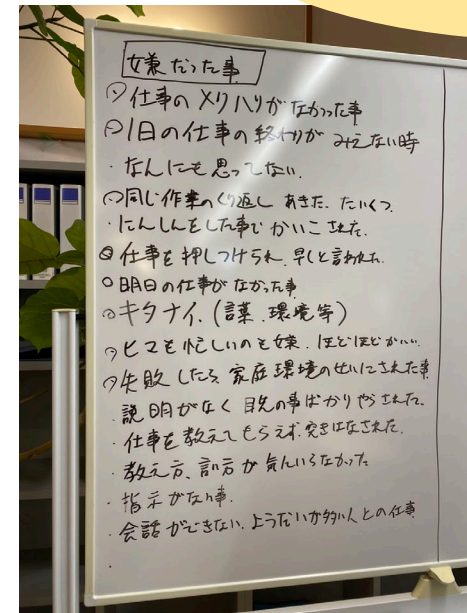


全員からでた意見の一つ一つを働き方推進委員で精査し、**5つの項目**に分類した。

言葉を紡ぎだす難しさをみんな実感。苦戦しながら作り出した言葉はハマグチらしいシンプルな温かいものとなった。

- ①自分
- ②仲間
- ③挨拶
- ④仕事
- ⑤空間

この5つの項目で「**私たちの約束**」を作成することになりました。



一取組成果一

「私たちの約束」が完成

当たり前のことのようにみえますが、言葉にすることでみんなの気持ちや思いのこもった、あたたかい約束が出来上がりました。

社内への掲示とカードを作成し、いつでも持ち歩けるようにしました。

私たちの約束

- ①自分を大切にする
仕事から離れる時間を作り、自分をいたわります
- ②仲間を大切にする
相手に対して何ができるのか、何をするのが最善なのかを常に考えて行動します
- ③挨拶を大切にする
尊敬・感謝・敬う気持ちをいつも意識して、自分から声を発することを心がけます
- ④仕事を大切にする
他の人に目を向け、率先して声かけをします
- ⑤空間を大切にする
心地良い空間づくりを心がけます



Reset、幸せある未来へ



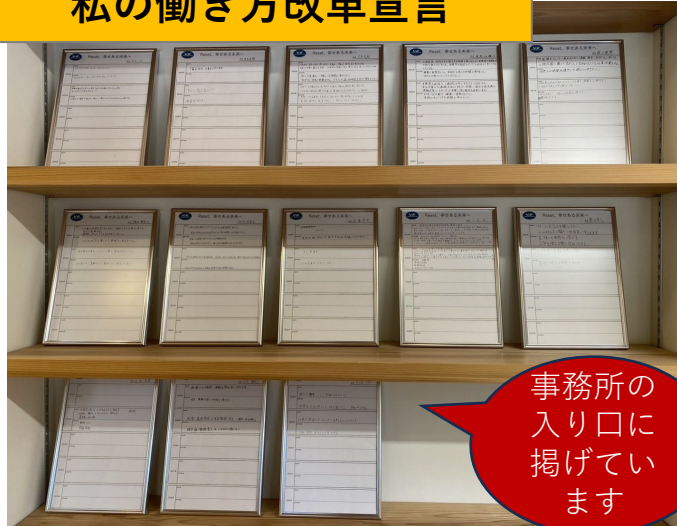
「みんなの働き方改革宣言」

2025年も14個の働き方改革宣言が完成しました。(社長は常に見えるデスクに掲示！)

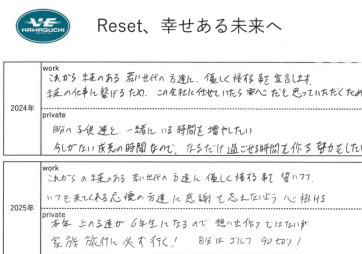
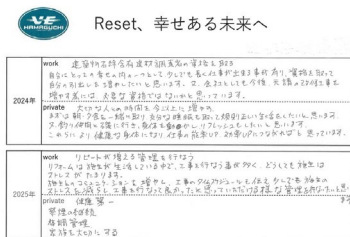
2025年1月4日に初詣と「働き方改革宣言」を全員で行いました。会社の柱となる言葉「**RESET-幸せある未来へ-**」を目指していくために、どのようなことを意識して行動していくかを「仕事」と「プライベート」両面から考え、全体会議にて全員が自分の「働き方改革宣言」の発表を行った。この取り組みが従業員の働きがいの向上につながっています。

1年の始まりにみんなの思いや目標を聞くことができ、良い仕事始めとなりました！

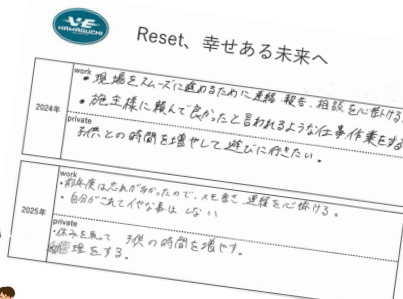
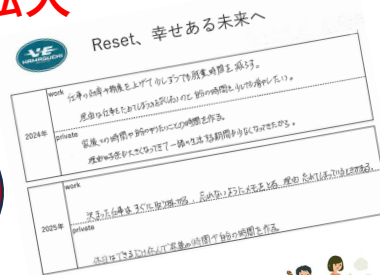
私の働き方改革宣言



事務所の入り口に掲げています



拡大



全体会議

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これからも楽しい企画を考えていきます。



初詣の後、全員が自分の「**働き方改革宣言**」の昨年の振り返りと今年の宣言の内容について発表した。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。



経営者の感想

2年目の取り組みとなりました。1年目にも感じた事ですが、題目としている事もそうですが、推進担当者会議を重ねるごとに一人一人が意見を出し合うことで発言した事に対して責任を持つことができるようになってきていると感じます。挨拶の重要性について意見し合うと、翌日から担当者が進んで声を出すようになったり、業務効率について意見し合うと、自身の事だけでなく回りの状況に気配りができるようになったりと従業員の変化を感じています。アワードで賞を頂く事も有りがたい事ですが、取り組みを話し合う場を持てた事に成果を感じています。

働き方推進委員の感想

今回で働き方改革の取り組みも2年目となりました。推進担当者も1年目よりはスムーズに会議を進めることができるようになりました。社内全体も意識の変化を感じられるようになり、継続することの大切さに気づくことができました。すぐに変化をすることは難しいかもしれませんが、これからもハマグチらしさを大切にしながら働き方改革を進めていきたいと思えます。

従業員の感想

- ・アワードと言う目標に向けて、社内の意見を集めたり、それを元に委員会で話し合いををするという取り組みが出来た事が良かったと思います。
- ・時間をかけて、仲間同士で1つの形を作り上げる事も大事だと感じました。
- ・従業員一同、全員の中で働き方や防災への意識が高まればと期待しています。
- ・普段は業務の話しかしない人もいますが、話し合いをすることで意外な一面が見えたり、気持ちを知ることができて、話し合いの大切さに気づかされました。



今後の取組予定



働き方改革の取り組みをスタートしてからの変化



働き方改革って
なあに？
からのスタート



1年目(意識改革)

新しい考え方や価値観を取り入れることができた

2年目(意識改革から行動変容へ)

新しい意識に基づいて従業員自ら変化している(継続中)

従業員自ら考えた改善案に取り組み始めている(継続中)

3年目~(プロセスの改善)

1年目・2年目は働き方改革の土台作り【場をあたためる】

その土台をベースに3年目からは

- ・働き方改革の意味を全従業員に浸透させること
- ・従業員自ら考えた改善案の取り組みを継続していくこと
- ・より具体的に業務プロセスの改善を進めること

①休日取得の向上に向けた取組

休日の取得状況を貼りだして見える化するなどの意見が出ていましたが、時間的に取り組むことができなかったため、引き続き取り組みを進めていきたいと思えます。

③私の働き方改革宣言の継続！

毎年出勤の日は仕事を入れず、初詣の後「私の働き方改革宣言」の場を継続して作っていきます。

②社内行事の充実

昨年は家族を招いてのバーベキューを行い、良い時間を共有することができました。今年度も業務以外で従業員同士が関わる時間を作り、より良い関係を築いていけるようにします。創業以来、社員旅行に行けていないため今年こそは実行し従業員の働きがい向上にもつなげたいと考えています。

④ホームページの充実

作成途中であるホームページを完成させて会社の発信を強化していきます。



**従業員の幸せある未来
売上UPと業績UP**

のために働き方改革を継続して取り組んでいきます！