

令和7年度



県内企業の取組を紹介!!



高知県 働き方改革 取組事例集



事例
掲載
企業

ミタニ建設工業株式会社
社会医療法人仁生会 細木病院
有限会社バイオス
株式会社jigsaw
高知機型工業株式会社
株式会社Wish Box
株式会社岡村文具
株式会社ハマグチ

宮地電機株式会社
山下電機株式会社
株式会社分ち合ふ農園
株式会社高知物流
四国スッピル工業有限会社
株式会社アッシェ
株式会社成商
(掲載順)

高知県
ワークライフバランス
推進企業一覧

569社掲載

< 令和7年11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

県内企業の実践事例

令和6年度 高知県登録働き方改革コンサルタントによる伴走支援企業

-  **01** ミタニ建設工業株式会社(建設業) P. 4 ～ 5
-  **02** 社会医療法人仁生会 細木病院(医療、福祉) P. 6 ～ 7
-  **03** 有限会社ビオス(サービス業) P. 8 ～ 9
-  **04** 株式会社jigsaw(建設業) P.10 ～ 11
-  **05** 高知機型工業株式会社(製造業)..... P.12 ～ 13
- 06** 株式会社Wish Box(医療、福祉) P.14
- 07** 株式会社岡村文具(卸売業、小売業)..... P.15
- 08** 株式会社ハマグチ(建設業)..... P.16
- 09** 宮地電機株式会社(卸売業、小売業)..... P.17
- 10** 山下電機株式会社(建設業) P.18
- 11** 株式会社分ち合ふ農園(農業) P.19

賃上げ等の処遇改善に取り組む企業・令和6年度多様な働き方事業参加企業

- 12** 株式会社高知物流(運輸業、郵便業) P.21
- 13** 四国スッピル工業有限会社(製造業) P.22
- 14** 株式会社アッシュ(広告業)..... P.23
- 15** 株式会社成商(卸売業、小売業) P.24
- 付録** 高知県ワークライフバランス推進企業一覧 P.25 ～ 29



働き方改革とは？



1 働き方改革とは、一人ひとりの人材に焦点を当てた 経営戦略

少子高齢化や頻発する自然災害、急速なデジタル技術の進化など、企業を取り巻く環境は、かつてないスピードで変化しています。特に、生産年齢人口の減少により人材不足が深刻化し、企業にとって「人材の確保と定着」は最も重要な経営課題の一つとなっています。こうした状況の中、限られた人材を最大限に活かすためには、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」への転換が求められています。このような流れの中で2019年ごろから全国的に進められているのが「働き方改革」です。

「働き方改革」は、労働時間の上限規制など、法令遵守の取り組みだけでなく、従業員一人ひとりの「働きやすさ」や「働きがい」を高めることで、組織全体の生産性を高める経営・人事戦略です。

経営の3大資源「ヒト・モノ・カネ」のうち「ヒト(人材)」に焦点を当てることで、「モノ(設備)」や「カネ(資金)」をより効果的に活かし、企業の持続的な発展を支える取り組みであり(右表)、近年では**人的資本経営**(人材に戦略的投資を行う経営手法)の観点からも、注目が集まっています。

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)

働き方改革の取り組みは、まず法令の遵守から始まります。2019年の**働き方改革関連法**の施行以降、企業には「長時間労働の是正」や「年次有給休暇の取得義務化」など、労働環境の改善に向けた対応が求められてきました。特に2025年からは**育児・介護休業法**の改正が段階的に施行され、仕事と育児・介護を両立しやすい働き方の実現に向けた法制度の整備が進んでいます(右表)。

こうした法改正への対応は、従業員の労働環境の改善やワークライフバランスの向上を目的として、全企業が取り組むべき基本事項であり、働き方改革としては「出発点」に過ぎません。働き方改革が、従業員満足度の向上や経営メリットの実現といった労使双方に実りある取り組みとなるためには、「**法令遵守**」にとどまらず、自社の課題に即した「働きやすさの改善」や「働きがいの向上」につながる取り組みを進めることが重要です。

法改正の流れと2025年の育児・介護休業法改正内容

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4/10月	育児・介護休業法改正。

2025年育児・介護休業法改正内容
2025年4月
① 子の看護休暇の対象範囲を拡大
② 所定外労働の制限(残業免除)の対象を拡大
③ 子の看護休暇・介護休暇を取得できる労働者の要件を緩和
④ 育児・介護のためのテレワーク導入を努力義務化
⑤ 育児休業取得状況の公表義務を 300人超の企業 に拡大
⑥ 介護離職防止のための 個別周知・意向確認、雇用環境整備 等の措置を義務化
2025年10月
⑦ 柔軟な働き方を実現するための措置を義務化
⑧ 仕事と育児の両立に関する個別意向の聴取・配慮を事業主の義務化

2. 働きやすさ改善

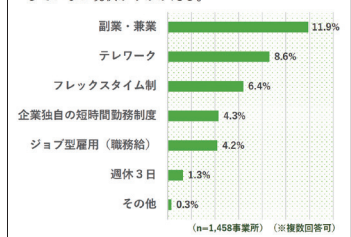
働き方改革の大きな柱の一つが、「働きやすさ」を高める取り組みです。法改正による制度整備が進む中、仕事と育児や介護などを両立できる働きやすい職場環境づくりは、企業にとって人材確保と離職防止のための重要な経営課題となっています。近年は、県内企業でも**男性従業員の育児休業取得**を促進する動きが広がり始めました。男性が育休を取得することは、家庭における育児参加を後押しするだけでなく、職場全体の理解や支援意識を高め、育児と仕事を両立できる職場風土の形成につながります。結果的に、女性従業員の職場復帰やキャリア継続もスムーズになり、企業全体の生産性向上にもつながります。

また、テレワークやフレックスタイム制、短時間勤務、週休3日制などの**多様な働き方の制度**を導入することも、働きやすい職場環境づくりにつながります。これらの制度は、育児や介護に取り組む従業員だけでなく、兼業や副業、資格取得や学び直しといった時間や場所にとらわれない働き方を希望する従業員にとっても、大きなメリットがあります。多様な働き方の制度を通じて、仕事の裁量度が高まり、従業員エンゲージメント(仕事への意欲や職場への愛着)の向上にもつながるのです。

このように「**働きやすさ改善**」の取り組みは、単に従業員満足度(ES)を高めるだけではなく、企業としての魅力を高めることにもつながります。安心して働ける職場であることは、優秀な人材が「働きがい」を持って活躍するための大切な組織基盤(土台)なのです。

⑤ 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等実態調査より

3. 働きがい向上

近年、企業において**リスキリング**（再教育・再訓練による人材開発）の必要性が急速に高まっています。AIやデジタル技術の進化によって業務内容が多様化・高度化する中、従来型の職業訓練やOJT（現場指導）だけでは対応が難しくなりつつあります。従業員一人ひとりが自ら学び、スキルを更新し続けることが、雇用の安定と企業の持続的な成長には欠かせない時代となっています。しかし、働くことに対して「働きがい（モチベーション）」を感じられなければ、従業員が自発的に学び、成長し続けることはできません。働き方改革によって、従業員の「働きやすさ」を改善するだけでなく、「働きがい」を高めることが非常に重要となります。

従業員のモチベーションを高めるためには、①信頼できる上司や同僚と切磋琢磨できる職場環境を整えるとともに、②努力や成果が公正に評価される人事制度を構築することが不可欠です。こうした環境の中で、従業員は安心して挑戦できるようになり、自発的かつ効果的なリスキリングが進むようになります。

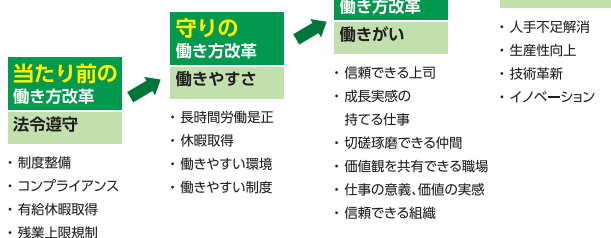
「**働きがい向上**」の取り組みは、人的資本経営の中核をなすものです。時代の変化に適応し、持続的に発展できる企業とは、従業員が「働きがい」を感じながら、組織とともに成長し続ける企業なのです。

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り組み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・フレックスタイム制等の導入など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、働きがい向上の取り組みを進めましょう。取り組み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。働きがい向上を通じて、従業員が自ら考え主体的に行動できる状態を目指しましょう。

④ PDCAサイクルを何度も回して取り組みを深化させましょう！

働き方改革の取り組みでは、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サイクルを繰り返すことが重要です。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。

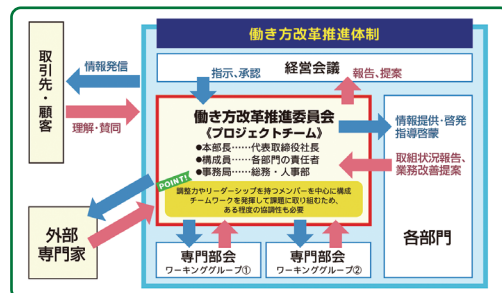
② チーム体制で推進しましょう！

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。たとえ取り組み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、取り組み中止の声が大きくなる可能性もあります。取り組みの初期は、「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

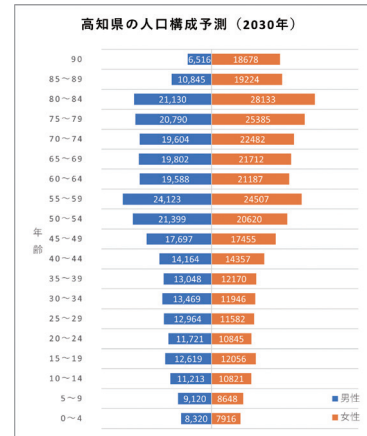


県の働き方改革に関する支援

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予測されています(右図)。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。

多様な従業員一人ひとりの「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り組みをサポートする方々です。(2025年12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、働き方改革の取り組みを始めてみませんか。



高知県登録働き方改革コンサルタントの
紹介ページはこちら

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り組み成果を発信するイベントとして、2025年2月に「KOCHI Work Style Award 2024(高知ワークスタイルアワード2024)」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。



2024年度
アワード受賞企業



グランプリ：ミタニ建設工業株式会社
準グランプリ：社会医療法人仁生会 細木病院
準グランプリ：有限会社ビオス
特別賞：株式会社jigsaw
男性育休推進部門：高知機型工業株式会社



アワードの様子はこちらから
(特設サイトが開きます)

それでは次ページから
各社の取り組み内容を詳しく見ていきましょう！

働き方改革企業取り組み事例へ

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

ミタニ建設工業株式会社

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

従業員数 177名【男性153名・女性24名】

業 種 総合建設業

ホームページ <https://www.mitaken.co.jp/>

キーワード ▶ 新しい建設業、社員主導、全社改革

取組の背景

「新しい建設業」づくり～持続する未来を目指して～

建設業界では、「残業の多さ」や「育成環境の未整備」といった多くの要因から、人手不足が深刻化しています。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、当初は労働環境や育成ノウハウが整っておらず、採用しても離職が相次ぐ状況でした。そこで、従来の「古い建設業」から脱却し、社員が安心して働き続けられる「新しい建設業」づくりに取り組み始めました。

そのような中で、2024年4月から本格施行された「建設業2024年問題」（時間外労働の上限規制）により、業界全体で生産性向上と働き方の見直しが急務となりました。これまでは総務部を中心に働き方改革を推進してきましたが、「全社で取り組む働き方改革」と舵を切り、現場・管理部門を横断した推進体制を構築。社員一人ひとりが自己実現を果たせる環境づくりを進めています。これからも「持続する未来をつくる」という理念のもと、業界の未来を担う新しい働き方のモデル企業を目指していきます。



主な課題

従来の建設業に対するイメージの悪さにより、人材確保が困難。

部署や個人間の温度差、それに伴う働き方改革への意識差と連携不足。

「建設業2024年問題」（時間外労働の上限規制）への対応。

取組の方向性

「全社員の成功（幸せ）をサポートする」を軸に、建設業のイメージを払拭し、採用につなげるとともに社内の働きがいと働きやすさの醸成を図る。

社長・現場・管理部門を横断した働き方改革推進チームを組織し、全社的な推進を行う。

モデル現場を設定し、その中でForms、Notion、Power Automateなどの既存ツールを活用し、書類作成・共有の電子化、ルーティン業務の自動化を推進。

取組内容

■ 推進体制の整備

これまで総務部主導で進めていた働き方改革を、経営層と直結する全社横断型の「働き方改革推進チーム」として再編しました。社長をはじめ、本社と現場を含めた各部門から代表者を選出し、部署の垣根を越えた推進体制を構築。「モデル現場」を選定するなど、従来は本社が中心となっていた改革を、現場の実情を踏まえて全社で共有・実践できる仕組みに転換しました。これにより、部門間の連携が強化され、会社全体で働き方改革を「自分ごと」として捉える風土が醸成されました。

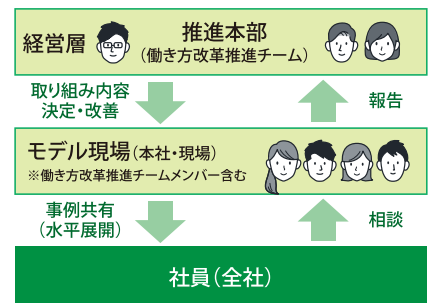
■ 意識改革（ブランディング・コミュニケーション）

長時間労働やトップダウン型といった「古い建設業」のイメージを払拭し、社員が誇りを持てる「新しい建設業」を実現するために、まずは意識改革から着手しました。

地域の子どもたちへの出前授業や、自社のマスコットキャラクターである「やいちゃん」が主人公の環境・防災に関する絵本の読み聞かせ活動を通じて、「地域に必要とされる建設業」の価値を発信。仕事の魅力を社会へ広く伝えるとともに、社員自身が自分の仕事に誇りを持てるようになりました。

社内では、部署や年次を越えたコミュニケーションを目的に、ビジョン会（全社員が参加する方針共有会）や社長主催の誕生日会（誕生月の社員が参加する少人数懇親会）、社内運動会（社員、社員の家族、内定者が参加）などを定期的に開催。経営層と社員、社員同士、社員とその家族のつながりを強め、会社全体で理念や方針を共有する文化を育みました。

このような小さな積み重ねの中で、社内には「挑戦・応援・感謝」をキーワードとした温かい風土が根付き、以前は他部門との関わりが少なかった社員同士が、協力し合う文化が生まれました。結果として、新卒離職率はゼロを維持し、社内外から「社員が明るく前向き」と評価される企業イメージへと変化。意識改革が、採用・定着・ブランディングの好循環を生み出す原動力となっています。



< ビジョン会のポイント >

- ① 全社員が参加するために休日開催
- ② 経営陣・各部によるビジョン発表
- ③ 発表に対する対話やレポートの実施



■ 全社横断的な組織づくり

現場で使える移動式トイレカーの導入や、子の看護休暇、育児目的休暇の拡充、男性育休の推進など「働きやすさ」を整備することで、その先にある「働きがい」の実現を目指し、社員一人ひとりが自ら考え、行動し、経営に関わる“社員主導の自律型組織”への転換を進めました。

社員の主体性を高めるために導入した自律型チーム研修では、各部署や現場単位で目標設定やビジョン共有、振り返りを行う実践型の対話を実施。さらに、日々の感謝を伝える「ありがとうワーク」や「相互理解を深めるワーク」を行い、チームの関係性強化に取り組みました。この研修を通じて、「経営者や上司が指示する組織」から「仲間と共に考える組織」への意識変化が進み、心理的安全性や協働意識が醸成されました。

また、経営面でも変革を推進。一族以外の社員3名を取締役に登用することで、これまでの一族経営から脱却を図り、社員のリアルな声が経営判断に反映される体制を構築しました。さらに、30～40代を中心とした次世代リーダーによって構成される、部署を横断した「理想の組織づくりチーム」や、現場メンバーも含めた「全社採用チーム」を発足し、採用・育成・理念浸透を一体化させた運営体制を整備しました。

こうした仕組みは、社員が「会社を良くする主体」として関わる土壌をつくり、日々の改善提案や研修の自発的開催、若手勉強会などの“社員発”の取り組みの増加につながりました。その結果、組織全体が一方向に進む推進力が生まれ、社員主導の文化が会社全体の変革エネルギーへと転化。さらに、働きがいの醸成や、離職率の低下にもつながっています。



■ 「建設業2024年問題」への全社的対応

2024年4月からの時間外労働上限規制（建設業2024年問題）を目前に控え、単なる法令遵守ではなく、「生産性を高め、全社員の成功（幸せ）をサポートする」ための改革を本格化しました。これまで培ってきた理念浸透と社員主導の文化を基盤に、「働き方改革推進チーム」を再編。社長をはじめ、各部門から13名が参画し、部署横断の改革体制を構築しました。

特に時間外労働が多かった建築部門に対しては、県の登録コンサルタントと連携し、現場ヒアリングを通じて業務上の特性や課題を可視化。課題を共有した上で、土木・建築・舗装・本社それぞれにモデル現場を選定しました。モデル現場では、Formsを用いた点検表の電子化、Notionによる業務共有・進捗管理、Power AutomateによるRPA導入など、既存の無料ツールを駆使して業務の効率化を実現。結果、単一現場で月19.5時間、本社業務では月41時間の削減に成功しました。これらの成果を社内報やビジョン会で共有し、会社全体に水平展開することで、働き方改革が全社に波及。現場同士が成功事例を持ち寄り、学び合う文化が生まれたことで、「一部のプロジェクト」から「全社の当たり前」へと定着していきました。

今後も、「永続する未来をつくる」の経営理念のもと、建設業の持続可能な働き方モデルを広げ、「人と地域が共に成長し続ける永続的な未来づくり」を目指していきます。

成果

- ・新卒の離職率が50%を超えていたが、直近3年間（2023～2025年）は0%に。
- ・安定的な採用と育成体制の確立（2024年：12名、2025年：3名入社、2026年：6名入社予定）
- ・月平均残業時間32時間（2019年）から、現在は約57%減の14時間（2024年）に。
- ・年間平均有給取得日数2.6日（2016年）から、12日（2024年）に。
- ・「働き方改革推進チーム」や「理想の組織づくりチーム」、「全社採用チーム」など、年齢や部署を横断した社員主導の会社づくりが可能に。

企業メッセージ



総務部 人事 村越 仁

「働き方改革」という言葉は形骸化しがちですが、私たちは「社員の声から始まる本当の改革」を大切にしてきました。一人ひとりが当事者意識を持ち、挑戦し、互いを応援できる環境こそ、会社の力の源です。

人事担当として、採用や育成の現場に関わる中で感じるのは、働きやすさと働きがいの両輪を回していくことができれば、社員は自然と成長し、組織全体に活力が生まれるということです。これからも「永続する未来をつくる」という理念のもと、社員が自らの成長を誇れる環境を築き、働く人・地域・会社が共に輝く建設業の新しい姿を、高知から発信していきます。



代表取締役社長 三谷 剛平

企業が永続するためには、社員一人ひとりが安心して働き、最大限の力を発揮できる環境づくりが欠かせません。私たちは単に快適な職場をつくるのではなく、社員がやりがいを感じ、成長を実感できる組織を目指してきました。働き方改革を始めた当初は懐疑的な声もありましたが、今では離職率の低下や有給取得率の向上といった成果が、社員の幸せが、企業成長につながることを証明しています。多様な働き方への理解が進む今こそ、社員が家庭や趣味の時間を大切にしながらキャリアを築ける環境を整えることが重要です。人を大切にする経営こそが、企業の未来をつくる力になる——これからも社員とともに、永続する未来を目指して挑戦を続けます。

支援コンサルタントメッセージ



中小企業診断士 山中 聡史氏

今年の働き方改革の成功は、これまでの取り組みの土台に加えて「現場と会社の温度差」解消に向かって進んだことにあります。旧態依然としたトップダウンを脱却し、社長・現場・管理部門を横断した推進体制を構築したことは、若手主導で改革を推進していく原動力となりました。特に、現場での丁寧なヒアリングによって現状を分析、問題点を可視化し、モデル現場でのDX・電子化を水平展開した点が秀逸です。この現場起点の改革が、残業削減と離職率低下という成果につながっていると感じます。「永続する未来をつくる」という理念のもと、社員が誇りを持てる環境を築く貴社の取り組みは、高知から業界全体に波及する「新しい建設業」のモデルです。これからも人を大切にする経営で、業界の未来を牽引されることを心より応援申し上げます。



Case 02



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 男性育休 介護支援 女性活躍

社会医療法人仁生会 細木病院

〒780-8535 高知県高知市大膳町37 TEL.088-822-7211

従業員数 854名【男性223名・女性631名】

業種 病院

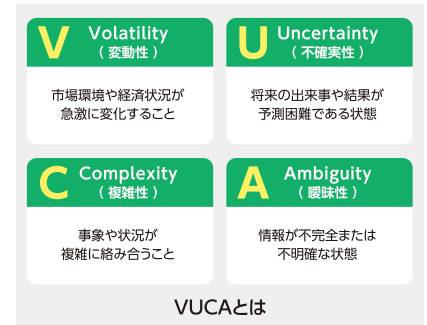
ホームページ <https://www.hosogi-hospital.jp/>

キーワード ▶ 職員満足度調査、残業時間削減、属人化解消、多様な働き方

取組の背景

80年の歩み 未来を紡ぐ地域医療を支えるために

細木病院は「患者さん、地域、職員のすべてから、“この病院でよかった”と心から思ってもらえる病院を目指す」という理念のもと、創立から80年間にわたり、地域に根ざした医療・介護・福祉活動を行ってきました。しかし、VUCA時代と呼ばれる近年の変化の激しい社会環境の中、経営や人材確保などの課題に直面し、2022年から職場環境の改善と働き方改革に着手。そして、2024年の職員満足度調査では、満足度の低さや職位間の意欲格差、ボトムアップの弱さといった課題が明らかになりました。これを機に、職員一人ひとりが主体的に関われる職場づくりを目指し、ボトムアップでの働き方を推進することになりました。



主な課題

看護師の残業理由のほとんどが、業務に追われて後回しになってしまうカルテ記載であった。

「コロナや災害などの有事に出勤できない職員が増えたらどうするのか?」という危機感があった。

365日24時間稼働する病院を支える職員の確保や、育児・介護世代の働きやすい環境が求められていた。

取組の方向性

就業時間内にカルテ記載が終わるよう、誰にも邪魔をされない「無敵タイム」を導入!!

一人で複数の業務を処理できる知識やスキルを身につける多能工化を目指し、クロストレーニングを実施。

日勤専従や夜勤専従など、多様な働き方を運用。院内保育所や子ども参観日など子育て支援の充実。

取組内容

■ 推進体制の整備「MSHP(メディカルスタッフハッピープロジェクト)発足」

2024年6月、病院長直轄の組織横断チーム「職員ハッピープロジェクト(MSHP)」を立ち上げ、「職員の意欲・満足度・活性度を高める」ことを目標に活動を開始しました。これまでの「働き方改革」の取り組みを基盤に、職員の声を起点とした新たな提案や改善を進めています。毎月の定例会では意見を共有し、情報は院内のオンライン共有フォルダで管理。時間や場所を問わず、誰もがアクセスできる体制を整えました。

MSHPの発足をきっかけに、現場から自発的なアイデアが次々と生まれ、病院全体に「主体的に考える文化」が広がっています。

■ 無敵タイム突入中! 誰も君を邪魔することはできない...

看護師の残業理由の多くは、「カルテ記載をつい後回しにしてしまうこと」でした。そこで、職員の発案により、記録時間を確保するための「無敵タイム」を導入しました。「誰にも邪魔されない記録時間」として設定し、実施中はホワイトボードやカードで周囲に知らせる仕組みです。

導入後は「記載に集中でき、残業が減った」と好評の声が寄せられました。

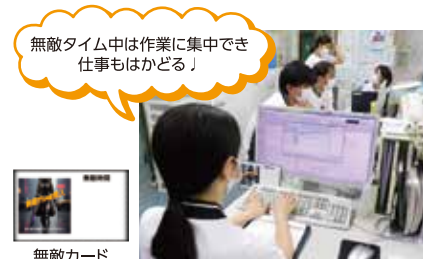
一方で、「使うタイミングが分からない」「少し言い出しにくい」といった課題も見つかり、今後の改善に向けた方向性が明確になりました。

■ 免許皆伝! クロストレーニングで「互助力」向上

災害や感染症などの有事に出勤できない職員が増えた場合にも、業務を継続できる体制を整えるため、「クロストレーニング」を導入。「誰もが先生、誰もが生徒」を合言葉に、29種の業務を対象に年間1~2種のスキル習得を目指しています。担当者が対象業務を行う際には、誰でも・いつでも・何度でも教わることで、担当者から「免許皆伝!」の言葉をもらえばスキル認定となる仕組みです。教える・学ぶを通して理解が深まり、属人化防止やチームワーク向上に効果を発揮しています。職員同士が学び合い、支え合う文化が根付き、有給休暇取得率向上にもつながり、安心して働ける環境づくりが進んでいます。



定期ミーティング



無敵タイム中は作業に集中でき仕事はかどる!



無敵カード



他の業務が経験できて楽しい!

■ 多様な働き方で働きやすい職場づくり

「職員が働きやすく、働きがいのある職場づくり」を目標に、ライフステージの変化に応じた多様な働き方を推進しています。子育て支援として、24時間体制の院内保育所や、高知市から委託を受けた病児・病後児保育施設を併設し、子育て中の職員も安心して働ける環境を整えています。また、育児や介護を理由に通常より短い時間で勤務できる「短時間正職員制度」を導入・運用しており、利用者は年々増加傾向にあります。その他、日勤専従・夜勤専従・パート雇用など多様な勤務形態を設け、職員の希望と現場ニーズをマッチングさせることで、無理なく無駄のない働き方を実現しています。

さらに、男性の育児休業取得も積極的に推進。2024年度には、取得が難しいとされていた男性医師の育休取得が実現し、職場全体の意識改革が進みました。

院内保育所 「チャイルドルームほそぎ」

・職員は保育料が特別料金
(食事も特別価格)



24時間保育で夜勤も
出来るから収入UP♪

こどもが病気をしても
安心して仕事出来る



病児・病後児保育施設
「キュービットハウス」



■ 患者さんのために 地域のために

地域に根ざした活動として、認知症サポーター養成講座や防災フェアへの出前講座を実施し、高齢者を地域全体で支えるまちづくりを推進。さらに、細木病院チームでのよさこい祭り参加など、医療の枠を越えた地域交流にも積極的に取り組んでいます。

こうした地域とのつながりを大切にしながら、院内では患者さんが安心して訪れられる病院づくりにも力を入れています。その一環として、患者満足度アンケートを実施。「待ち時間」「職員対応」「施設整備」といった患者さんの声をもとに、自動精算機の導入や待合室の改修を実施し、接遇研修や接遇リーダー育成にも力を入れ、サービスの質向上にも取り組んでいます。また、外来待合の鯉が泳ぐ池にはアートスペースを設けており、癒やしの空間として好評です。待ち時間には鯉の餌やりを楽しむことができ、お子さまにも人気のスポットとなっています。

館内で
錦鯉が泳ぐ
病院！



防災フェア
出前講座

地域の
中学校で開催



よさこいチーム「ほそぎ」



院内接遇リーダー・研修



成果

- ・無敵タイムの導入により、週2回程度あった残業が週1回に削減された。「周囲に気を遣わずにカルテ記載ができて仕事はかどりました！」との意見も。
- ・クロストレーニングは、医療秘書12名で取り組み、対象業務7種、免許皆伝数12件、トレーニング中1件という成果が得られた。結果、属人化が解消されたことにより、有給取得促進の効果も得られた。
- ・短時間正職員制度は16名の職員が育児・介護を理由に利用中。医師、看護師、薬剤師、リハビリテーションセラピスト、介護福祉士、臨床心理士、医療秘書などさまざまな職員が利用している。
- ・PX(患者経験価値)アンケートの結果が前年比109%と患者さんへの接遇が向上。
- ・さまざまな取り組みを進める中で、組織内での横のつながりが生まれ、今後の展開へ動きやすくなった。

企業メッセージ



細木病院 院長 細木 信吾

細木病院は、持続可能な地域医療の実現に向けて、「働きやすく、働きがいのある職場づくり」に取り組んでいます。トップダウンの施策だけでは限界がある中で、職員一人ひとりが自らの課題として職場の改善に関わることが重要だと考えています。その土台には、「学ぶ組織」「考える組織」という方向性があり、これを文化として根付かせていきます。また、世代や価値観の違い、働き方の多様性に対応できる柔軟な病院運営を目指し、真のダイバーシティの実現に向けて歩みを進めています。2026年に80周年を迎える当院は、100年、200年、300年先も変わらず医療・介護・福祉の分野で地域に貢献できるよう、働き方改革を推進してまいります。



MSHPメンバー

MSHPの活動を通じて、細木病院が働き方改革に向けた多様な取り組みを行っていることを再認識することができました。活動中は、メンバーの自由なアイデアと笑顔が広がり、新しい取り組みが生まれました。新しいことに挑戦する難しさと、継続の重要性も感じました。VUCA時代に対応するために新たな取り組みを進め、そこで生まれた日常の小さなハッピーを大切に、病院全体のハッピーへとつなげていきたいと考えています。「患者さんのために、地域のために、職員のために」を実現するために成長し続ける細木病院で働くことに誇りを感じています。

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

働き方改革において、職員の皆さんが主体的に取り組むことは、決して簡単なことではありません。取り組み当初は、「私たちができるのだろうか」という不安もあったと思いますが、細木病院の皆さんは、一歩ずつ着実に前進し、回を重ねるごとに意識が変化していきました。トップダウンからボトムアップへと広がり、職員同士のつながりも深まる中で、「細木病院力」と呼べる一体感が生まれたことは大きな成果です。命を守る医療の現場で、前向きに知恵を出し合い、より良い未来を共に描こうとする姿は、まさに持続可能な働き方の理想のかたちです。これからも、組織と職員が支え合いながら成長を重ね、地域に愛され続ける細木病院であることを心から応援しています。



Case 03



有限会社ビオス

〒789-1911 高知県幡多郡黒潮町浮鞭953-1 TEL.0880-43-3113

従業員数 17名【男性3名・女性14名】
業種 道の駅運営
ホームページ <https://hinataya.biz/>



キーワード ▶ 働きがい向上、なくす仕組みの構築、高齢者活躍

取組の背景

高齢者でも働きやすい職場を作る

道の駅ビオスおおがた物産館は2005年に20周年を迎えました。従業員17名の平均年齢は53歳と高齢化が進んでいました。勤続年数10年以上のベテランが多い中、仕事の属人化と重労働で従業員に負担がかかり、レストラン、直販所ともに問題が山積していました。地域に若者が少なく、従業員募集をしてもなかなか集まらない状態で人手不足に悩んでいました。

そこで、休館日を利用し、全員参加の研修を行い、どうしたら自分たちが働きやすくなるのか、意見を出し合いました。その中で、「自分たちでビオスをまもる」と率先して立候補したメンバーにより「ビオスマもり隊」が発足し、その「ビオスマもり隊」を中心に若者から高齢者まで、誰もが働きやすい、働きがいのある職場づくりに取り組みました。

主な課題

人手不足と高齢化により、従業員が疲弊している。

人によって仕事量や残業時間に偏りがある。

コミュニケーション不足により、不満が蓄積している。

取組の方向性

機械化により生産性向上を目指す。

各々の仕事内容を明確化し、効率化を図る。

まずは朝の挨拶から始め、朝礼で全員の意識を高める。



取組内容

■ 立候補で結成された「ビオスマもり隊」始動！

レストラン部門、直販部門から各2名、30代～60代の従業員で構成された「ビオスマもり隊」が、全従業員から上がった課題116項目についてチェック。改善点や具体的な内容、取り組み時期を即実行・長期・保留に分類し、毎月1回のミーティングで進捗状況を管理しました。この取り組みによって、従業員の道の駅ビオスに対する思いを知る良い機会になりました。

■ ビオスらしい働き方改革「なくす！仕組み」を構築

① レストランの完全セルフ化

レストランでは、食事の提供時間が遅く、来店客からのクレーム対応で疲弊し、人手不足のため食器洗いや片付けで残業が重なっている状況でした。また、従業員の高齢化のため配膳作業で店内を歩き回るのが大変で、毎日あちこち痛い！と従業員の不満がたまっていました。さらに、同じレストランの従業員でも人によって残業時間にばらつきがあり、属人化が問題でした。そして、繁忙期になればモーニング営業に来店客が殺到し、休憩を取る時間もない状態でランチ営業に突入。レストラン閉店時間まで体力が持たず、やむを得ず途中で閉店するという状態が続いていました。レストランを完全セルフ化したことで、配膳担当の従業員も厨房内作業ができるようになり、あらゆる問題が解決しました。

② モーニング営業の休止

会社として大きな決断でしたが、モーニングに費やしていた時間をランチの仕込みや休憩時間に充てることで属人化が解消され、残業時間も大幅に減少し、働きやすさは倍増しました。全員で仕込みをすることでコミュニケーションが向上し、職場の雰囲気も明るくなりました。また、作業効率が上がリ、レストランの回転率が向上したことで、営業時間が3時間短縮されても売上が増加しました。

③ セミセルフレジの導入

お客様自身に会計をしてもらうことで、1人あたりの会計時間が短縮され、レジ待ち時間も短縮。そして、来店客数が大幅に増加しました。新システムの導入により精算処理時間も短縮され、残業も減少。キャッシュレスも導入し、客単価が上昇しました。また、金銭にほとんど触らないことで従業員のストレスが減少し、働きやすさは倍増しました。

ビオスマもり隊



< なくす！仕組み >

- ① レストランの完全セルフ化
- ② モーニング営業の休止
- ③ セミセルフレジ導入



■ 小さな改善の積み重ね

① 報連相の徹底・情報共有——レストラン部門と直販部門で朝礼をスタート

レストランも直販もシフト制で、出退勤の時間がまちまち。特に前日休みだった場合、引き継ぎもないため内容がわからず、対応に四苦八苦する状態でした。そこで、毎朝朝礼を行うことを決定。レストランはモーニングがなくなったので、出勤時間が全員同じになりました。朝の元気な挨拶から、前日の売上報告や当日の役割分担の確認、予約状況などが共有でき、一日の作業がスムーズになりました。

直販は全員が揃う時間にはすでに開店しているため、レジをレストランの従業員に任せ、商品の入荷情報や外販対応、出品者関連の連絡事項などを共有できるようになりました。これはモーニングを休止したことで実行できた改善の一つです。

② 伝言板の作成

今まで連絡事項をメモ書きや口頭で伝達していたため情報が伝わりづらかったことから、伝言板を作成し、情報の見える化を行いました。これにより、『聞かない』『知らない』『言い忘れ』がなくなり、コミュニケーションの改善が図れました。

③ カフェの営業時間変更

直販従業員が兼任で運営するひなたやカフェでは、従業員の手薄な時間帯には注文対応で混雑したり、早朝に淹れたコーヒーを廃棄することが多かったため、営業時間の見直しを行い、季節に応じて時間帯を変更しました。早朝からの営業時間を減らすことでコーヒーの廃棄がなくなり、お客様を待たせる場面も減り、ムリ・ムダが減少しました。

■ ビオス愛(働きがい)の向上

5年後、10年後も働き続けられる会社でありたい!しかし、高齢化は止められないため負担が大きい中、ビオス愛にあふれる従業員が自ら立ち上がり結成された「ビオスマより隊」を中心に働き方改革に取り組み、働きやすく、働きがいのある組織になりました。

その一つが元旦の休業です。道の駅の特性上、年末年始は休まず営業することが当たり前という風潮が強く、ビオスおおがたも同様でした。しかし、ビオスの従業員だってお正月はゆっくり休みたい。2025年の元旦は休館日にすることに決めました。ビオス設立以来初めてのことに従業員一同歓喜し、1月2日の初出勤日には皆の顔が晴れ晴れとしてやる気に満ちていました。

また、現在のビオスは20代～60代の男女が入り交じって同じ作業をしています。年代により重視することが異なります。誰もが快適に作業でき、今日も一日頑張ろうと気分が上がる「選べる制服」を考える「制服プロジェクト」を進行中です。



成果

- ・ レストランの完全セルフ化で労働が楽になり、客の回転率が上がり、売上も前年の22%増加。
- ・ レストランのモーニング営業休止により、全員がランチ仕込みを行うことで残業時間68.5%削減。
- ・ 直販所にセミセルフレジを導入し、来店客数15.1%、客単価1.1%、売上16.4%増加。
- ・ 小さな改善の積み重ねで働きやすくなり、働きがいも向上!

企業メッセージ



今までは改善したくても話し合いの場がありませんでしたが、今回の働き方改革の取り組みをきっかけに従業員全員で話し合うことができ、さまざまな不自由な点が改善され、働きやすくなっています。今後も皆で楽しみながら意見を出し合い、取り組みを継続して、より働きやすく、働きがいのある環境を作っていきます。



働き方改革の取り組みを始めて、一番の変化は自分の意識の変化です。残業削減に対する意識が高まり、就業時間内に業務が終わるように心がけています。また、朝礼をするようになって情報が共有され、大変役立っています。働き方改革は思った以上に簡単に取組むことができると知りました。今後も継続して、明るい職場づくりをしていきます。



レストランの完全セルフ化とモーニング休止、初めはどちらも大反対でした。従業員や会社の都合ばかりで、お客様のことは置いてきぼりな気がしました。しかし、いざやってみると、セルフ化も案外お客様に簡単に受け入れてもらえ、スムーズに移行できました。モーニング復活の声はいまだ多く聞きます(笑)しかしながら、働きやすくなったことは確かです!体が楽で、会社に来るのも楽しくなりました。

支援コンサルタントメッセージ



特定社会保険労務士
西村 静代氏

ビオス“愛”にあふれる推進チームの「ビオスマより隊」を中心に、従業員全員で取り組まれた働き方改革。業種の特性上、働き方改革が難しい道の駅において3カ月という短期間で多くの成果を達成されたことは素晴らしい快挙です。今までの当たり前に疑問を持ち、できないではなく、どうしたらできるのかという視点で発想の転換をされ、ビオス様らしい働き方改革「なくす仕組み」を構築されたことは、他の小規模事業所のお手本となる事例だと思います。地域になくはならない場所として、従業員が長く働き続けられる場所として、小さな改善を積み重ねながら、これからさらなる成長と発展を目指して歩まれることを心より応援しています。



Case
04



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 10名【男性6名・女性4名】
業 種 一般土木建築工事業
ホームページ <https://jigsaw-house.co.jp/>

jigsaw il

キーワード ▶ 集客、新規事業、働きやすさ

取組の背景

危機をチャンスに！社員全員が経営者の働き方改革

2023年度の働き方改革では「働きがい」と「働きやすさ」をテーマに、社員全員がいきいきと働ける環境づくりに取り組みました。全社員対象のアンケートでは、職場満足度の数値が大きく向上し、少しずつ理想の職場に近づいている実感がありました。その一方で、市場の流れは大きく変化しました。全国的な新築住宅の着工棟数の減少は、高知県にも影響し、新築を中心に成長してきたjigsawは、受注の減少という課題に直面しました。お客さまの関心はリフォームや中古住宅などへと移り、これまでの強みが通用しづらくなっていたのです。「このままじゃ会社が危ないかもしれない」——そんな不安と同時に、「もう一度原点に立ち返ろう」という前向きな気持ちも生まれました。住宅価格の高騰や競争の激化という厳しい状況の中で、改めて「働き方」と「経営のあり方」を見直すことを決意。2024年度の働き方改革では、全社員が経営者の視点を持ち、経営戦略を一から練り直す新たな挑戦が始まりました。



主な課題

新築マイホームへの関心が薄れ、主要な集客イベントである見学会への来場者が減少。**市場の変化に対応した新たな集客の工夫**が求められている。

前年度にマインドマップを活用して業務マニュアル化を実施。社員は業務手順をしっかりと把握できるようになったが、「**マインドマップの存在意義**」が問われる状況となった。

これまで整えてきた働きやすさは一定の成果を上げたが、2024年度は**ソフト面(コミュニケーション)とハード面(制度)の両方**に磨きをかけることが課題となった。

取組の方向性

立地の良い新店舗を活用し、地域の皆さまとつながる様々なイベントを開催。**多世代が参加できる取り組み**により、集客力の向上と地域との関係強化を図る。

新事業のリフォーム分野において、未経験の社員向けに業務マニュアルを、ベテラン社員向けに業務チェックリストを作成。**誰もが安心して業務に取り組める仕組みづくり**を進める。

部署間の連携やコミュニケーションの活性化に加え、評価制度や福利厚生など制度面の見直しも含め、**職場環境全体の向上**を図る。

取組内容

推進体制の整備

2023年度同様、社長主導の働き方改革ではなく、年齢・部署が異なる社員主導の体制で進めました。プロジェクトチームには、新たに入社3年目の若手が参戦。働き方改革の会議には、毎回社員全員をゲストとして呼び、意見交換を実施しました。話し合いを重ねるうちに、働き方に対する社員の意識が前年度とは変化し、推進体制が確実に強化されていることを実感しました。



知る人ぞ知る工務店からの脱却

以前の事務所は「知る人ぞ知る工務店」で、アクセスがあまり良くなく、見学会以外の大きなイベントは実施していませんでした。そのため、地域の方々に「どんな会社なのか」を知ってもらう機会が限られていました。また、市場の変化により見学会への来場者が減少し、集客のための新たな一手を考える必要が生じました。そこで新店舗を活用し、地域の皆さまにより身近な存在としてjigsawを感じてもらうために、社員一人ひとりの提案をもとに、子育て世代に寄り添ったイベントを企画・実施することにしました。

具体的には、【ベビーマッサージ教室】や【キッズマネースクール】を定期的に行い、地域での認知度を高める活動を開始。さらに最近では、知育と組み合わせた【絵本読み聞かせ教室】も加え、普段から子育て世代と関わる工務店だからこそできるイベントを、年間を通じて継続的に実施しています。また、社員自身がイベントの企画や運営に関わることで、単なる運営スキルの習得だけでなく、地域との関わり方やコミュニケーション力など、幅広いリスクリングにもつながっています。

こうした取り組みを通じて、新築の家づくりに関するご相談など、新たなお客さまとの出会いも生まれるようになりました。さらに、社外の知人から「楽しそうなイベントを開催している会社だね!」と声をかけていただくこともあり、地域での認知度が確実に広がっていることを実感しています。社員一人ひとりの提案と行動の積み重ねにより、単なる工務店ではなく「地域に根付いた、気軽に相談できる存在」として認識していただけることを目指しています。



経営戦略を練るために、まずはSWOT分析を実施。



働き方会議にゲストとして社員を呼び、「全員経営者」として意見を交換してきました。

■ マインドマップ × 新規事業への参入

2023年度の働き方改革では、業務の属人化を防ぐために、マインドマップを活用した新入社員向けのマニュアルを作成しました。これにより、新入社員が業務手順を把握できるようになり、業務効率の向上につながりました。一方で、業務の流れを理解したことにより、マインドマップの存在意義が問われるようになりました。2024年度からは、これまで一部で行っていたリフォーム事業を本格的に展開することになり、業務量の増加や品質の安定が課題となっていました。そこで、マインドマップを活用して業務の流れや判断基準を整理した「リフォームマニュアル」と、リフォームの知識を持つベテラン社員向けの「業務チェックリスト」を作成し、効率的に業務を管理する体制を整えました。

この取り組みにより、リフォーム事業の本格展開に伴う業務量の増加も既存社員でカバーできるようになり、新たな人材を雇用せずに体制を安定させることができました。また、若手社員の技術理解や判断力が向上し、施工品質の安定にもつながっています。

さらに、マインドマップを活用した業務整理の仕組みは、社外からも注目されているようです。他業種の企業様がマインドマップ勉強会を開くなど、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ることができたのではないのでしょうか。リフォーム事業の本格展開を機に、社員一人ひとりのスキルアップと業務の効率化を両立する取り組みとなりました。



2023年度に取組んだマインドマップ

この取り組みを新事業に展開

リフォーム未経験社員への
マニュアルとして活用しました！



これなら
仕事の流れが
把握できます！

■ ハード面・ソフト面ともに働きやすさをアップデート

社員の心身の健康を守ることも、新たなフェーズを迎えているjigsawにおいて重要な要素です。そこで、他社様の制度を参考に、利害関係が少ない他部署の先輩が面談を通じてメンタルケアを行う仕組みを導入しました。この制度をスキルアップの機会として活用しようと考えた社員が、自ら希望してカウンセリングを担当し、「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た。チームメンバーを褒め、感謝を伝えることで職場の雰囲気づくりに取り組みたい」という声が寄せられました。その後、担当社員はメンタルケアに関する検定に合格し、専門スキルの向上にもつながりました。

この経験を踏まえ、2025年度からは全社員のスキルアップを支援する取り組みとして、各部署に研修費を割り当て、知識や技術の向上を目指す体制を整備しています。また、結婚休暇・忌引き休暇・介護休暇を有給化するなど、制度面も整備しています。これまでの働き方改革を通じて、制度の充実だけでなく、社員のやる気を高めるにはソフト面の改善も効果的であると実感しています。2024年度は、社員が主体的に楽しめるイベントを企画・運営し、各自のモチベーション向上と職場全体の前向きな雰囲気づくりに取り組みました。市場変化の激しい住宅業界の中でも、社員同士が協力し、気持ちのよい職場環境を維持することを最優先に取り組んでいます。



メンタルケア
カウンセリングの様子
その名も「結の部屋」！



社内外イベントで、社員のモチベーションUP！

成果

- ・ 2024年度の集客は、前年度比で約15%アップ◎ 2025年度も増加の見込み。
- ・ 2023年度に導入したマインドマップの仕組みを活用し、**新事業の体制整備へと展開**することができた。
- ・ マインドマップを活用したチェックリストの作成により、既存**業務の品質改善**を図ることができた。
- ・ 2024年度は、結婚休暇の取得率が100%を達成！
- ・ **子育て世代に寄り添う工務店ならではのイベントを企画**し、地域の方々に楽しんでいただける環境を整えることができた。

企業メッセージ



設計部マネージャー 村上 弘晃

取り組み2年目は、**社員の理解なしに継続することの難しさ**を実感しました。社員全員の地道な取り組みの成果が、ようやく少しずつ現れ始めていると感じています。全員が実感できる成果を意識していきたいと考えています。



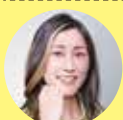
経営管理・人事・総務部マネージャー 筒井 結

働き方改革も、継続することが大切だと実感しました。**定期的な見直しや改善を続けることは大変だ**と思いますが、**楽しんで取り組むことが**、成果と継続するチカラにつながると感じています。



設計部チーフ 田邊 真嗣

今回の取り組みで特に重要だと感じたのは、**スタッフ全員が参加して経営について考えること**です。キャリアに関係なく、全員で多様なアイデアを出し、良いものを取り入れることが、今回の成果につながったのだと感じています。



広報マーケティング部広報チーフ 南 果琳

「全員経営者」というコンセプトで進めた今回の取り組み。他のプロジェクトメンバーも言っている通り、全員が経営者という意識を持って継続したことが、**集客を担当する広報としても成果を実感できる要因**になっています。

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

第二創業という新たなステージに向けて、社員の皆さまが一人丸となって取り組まれた姿勢に、心から敬意を表します。単なる制度や仕組みの導入にとどまらず、「経営力の向上」という本質的なテーマに挑戦し、組織全体の意識改革を実現されたことは、素晴らしい成果です。特に、現場の声を大切にしながら一歩ずつ着実に前進する姿勢が、チームとしての強さと信頼をさらに深めたと感じています。jigsaw様のこの取り組みは、まさに『第二創業』を体現するモデルケースであり、今後も地域や業界に大きな影響を与えていくことと確信しています。今後も皆さまと共に、次なる成長のステージを歩んでいけることを楽しみにしています。



男性育休推進部門



Case
05



高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

次世代 男性育休 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 26名【男性19名・女性7名】

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 ▶ 男性育休、給与アップ、認知度向上

取組の背景

持続可能で協働的な働き方の実現——あらゆるライフイベントとの両立支援

製造業特有の人手不足や、新型コロナウイルス、災害によるサプライチェーン分断リスクなどの課題に対し、デジタル化や社内体制の整備を進めてきました。しかし、昨年までの取り組みでは、現場の声が十分に反映されていない点や、若者に対して企業の魅力を十分に伝えられず、就業しやすい環境づくりが不十分であった点が課題として浮かび上がりました。

また、少子高齢化や南海トラフ地震などのリスク、ライフスタイルの多様化が進む中で、仕事と家庭の両立という課題も増大しています。これらの課題に対応するため、トップダウン型から従業員主導のボトムアップ型へ転換を図り、従業員が主体的に取り組む仕組みを構築することで、介護を見据えた年代も、育児を控えた年代も、誰もが取り残されることなく、すべての世代が安心して働ける環境を実現したいと考えています。

持続可能な企業づくりを目指し、新たな一歩を踏み出します。

主な課題

残業時間の削減によって手取り額が減少し、「もっと働いて給与を増やしたい」と不満を抱く従業員もいる。

人材の確保が困難であり、特に若手人材の不足が深刻である。

仕事と育児の両立において、特に男性が育児休業を取得することへの意識や理解が低い。

取組の方向性

期末賞与制度の導入や報奨金制度の活用により、実質的な給与の引き上げを目指す。

自社の認知度向上を図るため、SNSなどを活用する。

窓口の明確化やツールの整備、社内研修やイベントの実施を通じて、男性が育児休業を取得しやすい環境を整える。

取組内容

推進体制の整備

従業員の声を反映させるため、旧来のトップダウン型の意思決定や施策の検討ではなく、従業員が主体となって施策を検討・推進するボトムアップ型へと変えました。定期的なアンケートやサーベイ、カエル会議などを通じて得られた気づきや課題に対する施策は、「働き方改革推進プロジェクトメンバー」(各部署からの代表者)により決定。メンバーは施策を各部署に持ち帰り、働きかけや推進を行いました。

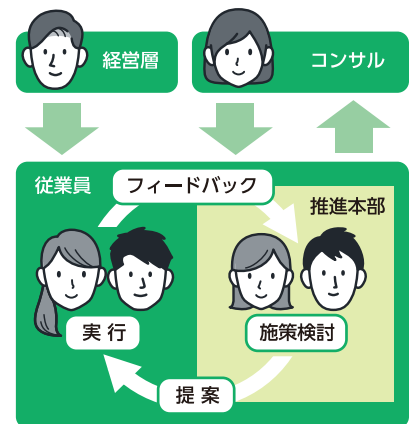
実質的な給与アップで働きがいにつなげる

業務効率化によって残業時間が減り、手取り額が減少するという課題を解決するため、残業に頼らず新しい方法で給与引き上げを目指す取り組みを開始しました。

まず、期末賞与制度を新たに導入しました。利益を従業員に還元する仕組みを取り入れることで、「効率化を実現して利益を増やせば自分たちの給与になる」との意識を醸成し、効率化への関心を高めることを目指しました。

また、従来からある「業務改善提案・報奨金制度」の積極的な活用を促し、毎月の全体朝礼で提案を行った従業員を表彰し、報奨金を支給するようにしました。

こうした取り組みの結果、2022年度比で1か月の平均労働時間は10時間削減されました。一方で、期末賞与や報奨金などを含む総支給額は8%増加し、実質的な給与の引き上げを実現しました。



< 業務改善提案 表彰の一例 >

- ① トイレ掃除用具の整理棚を作成
- ② 事務所棟玄関用ウェルカムマットをデザイン
- ③ けが人の搬送も可能な、消火器複数運搬車を作成
- ④ 専属Vtuberのデザインおよびモデリング



■ 者に自社をPRする

若手人材不足の要因の一つに「会社の認知度が低い」という課題があり、まずは当社を知ってもらうことが必要だと考えました。

そこで、業務改善提案制度から誕生した専属Vtuber「キ・ガール」を活用した動画を、YouTubeの自社チャンネルに投稿。最初の投稿は、従来の平均視聴回数の約6倍を記録しました。

また、自社のマスコットキャラクターや社長の顔写真、YouTubeチャンネルへのアクセス用QRコードを印刷した、オリジナルパッケージのミレービスケットを作成。「食べられるパンフレット」として展示会や就職説明会などで配布し、会社の認知度向上に努めました。

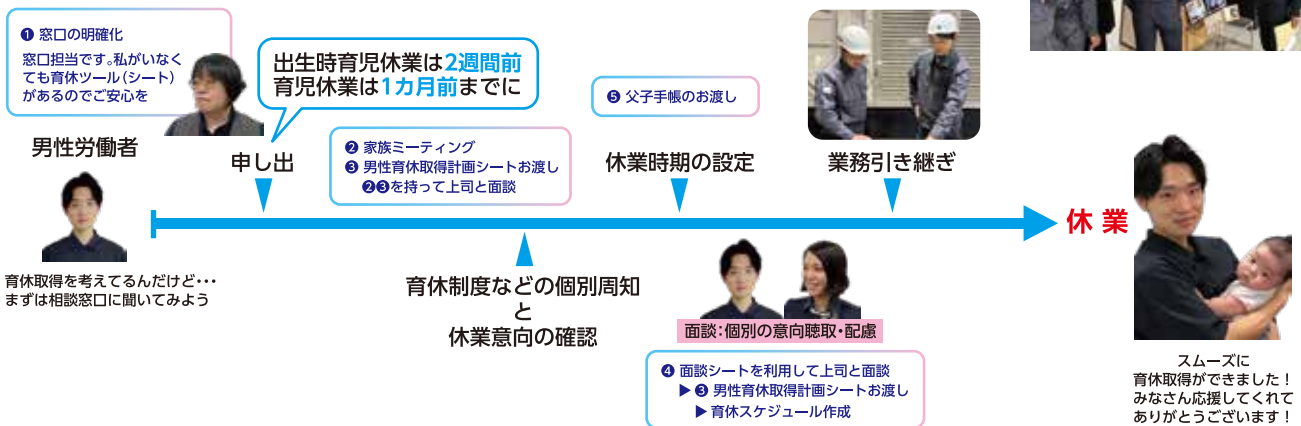


■ 男性育休を取得しやすい環境をつくる

仕事と家庭の両立支援を推進するにあたり、特に男性の育児休業取得に対する意識や理解の低さを改善するため、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組みました。

まず、育児休業取得の流れを見える化し(下図参照)、相談窓口を明確化しました。そして、事前準備のサポートとして、「家族ミーティングシート」「男性育休取得計画シート」「男性育休面談シート」の3種類を作成しました。これらのシートは上司との面談時に活用するためのもので、スムーズに育児休業を取得できるようにしました。また、男性が育児について学べるツールとして、オリジナルの「父子手帳」を作成し、併せて配布しました。

さらに、独自の取り組みとして、11月19日を「イイ育休の日」と定め、社内イベントを開催しました。育児休業取得者の所属部署を表彰したり、従業員やその子どもたちの幼少期の写真を持ち寄って掲示したりすることで、従業員同士の交流を深め、育児休業取得時にサポートをしやすく、さらやすい雰囲気づくりにも取り組んでいます。



成果

- ・ 期末賞与制度の導入や報奨金制度の活用推進により、生産性向上や働き方改革への意欲を高め、従業員自ら新しいことに挑戦できる環境を整備した。
- ・ 2022年度比で毎月の労働時間を10時間削減し、期末賞与や報奨金などを含めた実質的な給与は8%増加。
- ・ 若者へのアピール強化のため、Vtuberによる動画を公開し、視聴回数は従来の平均の約6倍に増加。
- ・ 男性社員が6か月の育児休業を取得し、2024年度は男性育児休業取得率100%を達成！

企業メッセージ



代表取締役社長 北 雅之

当社では、社員一人ひとりが健康で充実した生活を送ることが、企業の成長と成功に直結すると考えています。これらの取り組みにより、社員の皆様から「より働きやすく、充実した生活を送れるようになった」との声を多くいただいています。今後も、社員の皆様が安心して働ける環境を提供するとともに、ワークライフバランスへの取り組みを通じて、社員およびそのご家族の幸福度向上を目指してまいります。



製造部マテリアルモールドグループ 山崎 英明

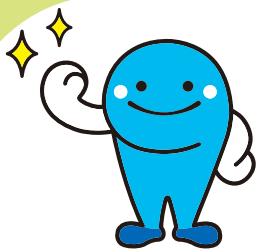
社長に育児休業の相談をした際、「ぜひ取ってください」と応援の言葉をいただきました。周囲の方々もスムーズに引き継ぎや対応をしてくださり、快く育児休業を取得できたことに感謝しています。育児休業中は、家族3人で新しい思い出を作る有意義な時間を過ごせたと感じています。育児を通じて、改めて「時間」の大切さを実感しました。子どもにしておられることは限られているからこそ、その時間を大切に過ごしたいと思っています。職場復帰の際には、これまで以上に頑張り、サポートしていただいた皆さんに恩返しをしたいです。

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

高知機型工業様のDX・GX推進、そしてワークライフバランスへの挑戦は、高知から世界に誇れる先進的な取り組みだと感じます。中でも、特に「男性育休推進」に本気で取り組まれた姿勢は、単なる制度導入にとどまらず、職場文化そのものを変える大きな一歩でした。「働き方改革を楽しくやりたい!」という前向きな思いが、企業の進化と新しい時代のニーズにしっかり応えていると実感します。今後も高知機型工業様が地域や業界をリードし、次世代に誇れる働き方を示してくださることを楽しみにしています。



Case
06



株式会社Wish Box

〒780-8021 高知県高知市桜井町1丁目5-14大西マンション205

従業員数	3名【男性0名・女性3名】
業種	訪問介護事業
ホームページ	なし



キーワード ▶ 安心できる職場づくり、専門職としての誇り、チームの関係性強化

取組の背景

公平・公正で安心できる職場環境整備、働きやすさと専門性が両立する介護事業を目指す

当社は、介護を必要とされる利用者様やご家族のご要望に寄り添い、きめ細やかなサービスを提供することで、地域に必要とされる存在となり、地域社会へ貢献することを目指しています。また、すべての人が希望を持ち、仕事とプライベートの両面で充実した豊かなライフステージを築ける社会の実現を目標に、令和6年1月より介護サービスを中心とした事業を開始しました。

訪問介護は、介護業務の中で唯一、無資格では行えない専門的な業務であるにもかかわらず、社会的地位が低いとされる現状があります。私たちはこの状況を変え、根拠のある専門性の高い介護サービスを提供することで、訪問介護職の地位向上につなげたいと考えています。

創業当初は社内ルールの整備が不十分であり、体制の構築が急務でした。また、従業員が会社に対して抱く想いを確認する中で、労働力人口の減少により人材確保がますます困難になることが予測される現状を踏まえ、「働きやすく、働きがいのある、安全・安心な職場環境をつくることで、従業員・利用者・ご家族・会社がともに幸せになれる介護事業所を目指す」という理念のもと、働き方改革への取り組みを開始しました。

取組内容

■ 就業規則等社内規程の整備による社内ルールと体制の明確化

就業規則等の規程(全9規程)を整備し、社内ルールを明確化するとともに、社内体制の整備を行い、従業員へ周知しました。就業規則などの社内規程を整備したことにより、社内ルールが明確化され、体制整備が進みました。これにより、「安全・安心に働ける職場環境づくり」および「公平・公正な職場づくり」への第一歩を踏み出しました。

■ 全従業員参加によるパーパスづくり

会社の一体感をさらに高め、従業員が成長し、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、会社と従業員が協力して「自分たちが目指し、社会から必要とされる介護」の実現を目指しました。全従業員に「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、パーパスを決定しました。会社の一体感を高めることによって、従業員が成長し「働きやすさ・働きがい」を高め、同じ目標に向かって行動できる組織づくりを目指しました。

株式会社Wish Boxのパーパス「仕事に誇りを、想いやりと笑顔の介護で豊かな人生と未来を創造する」

全従業員参加によるパーパスづくりを通じて、「自分たちが目指す、地域社会から必要とされる介護」について、従業員自らが意見を出し合いました。この対話を通じて関係性がさらに深まり、パーパスに基づいた共通の目標に向かって行動できる組織づくりの第一歩を踏み出しました。

■ 定期的なミーティング(ほめる会議)で、業務改善しつつ関係性を強化

会社と従業員とのコミュニケーションを高めるため、月1回以上のミーティングを実施することにしました。ミーティング内容は、問題点や改善点の意見が多く、暗い雰囲気になりがちだったため、ミーティングの最後にお互いを褒めあって終わる「ほめる会議」としました。ミーティングの実施により、社内の課題や改善点を全従業員で共有できるようになり、個人の負担が軽減されました。さらに、「ほめる会議」とすることで、従業員同士の関係性がより良好になりました。

成果

- 整備できていなかった就業規則等の規程を整備することにより、社内ルールの明確化(社内体制整備)を行い、職場における「安全・安心に働ける環境」及び「公平・公正な職場づくり」の第一歩を踏み出した。
- 従業員意識アンケート調査の結果から、会社の優れている点と改善すべき点が明らかになり、改善すべき点への取り組みとして「ほめる会議」を実施した。
- 会社の理念(パーパス)を全従業員と作り上げた結果、同じ想いを共有する機会となり、社員と会社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

● 代表取締役 大奈路 智史 今回の取り組みを行ったのは、少ない職員数であるため、みんなが意思疎通できているように見えても、それぞれの価値観などによってずれ違いが生じないようにするためです。また、職員にとっても、公的に定められた明確な指標があることで、判断基準や安心感につながると考えたためです。介護業界は大変であるというイメージが強く、休みも一般的な仕事と比べて少ない傾向があります。そういったイメージや実態を改善したいと考え、事業を開始しました。一般的な介護事業所と比べて、年間の休みの数も多く、残業も突発的な事案がない限りありません。当社は、介護事業のみならず、さまざまな社会貢献事業や「こんなものがあつたらいいな」「こんなことをやってみたいな」といった思いを大切に、みんなが夢や希望を持って働ける会社になりたいと考えています。

● 職員・家族・お客様・地域の方々など、みんながハッピーになれる会社であることを目指しています。

Case
07

株式会社岡村文具

〒780-0841 高知県高知市帯屋町2丁目2-22
TEL.088-873-2266

従業員数 40名【男性16名・女性24名】

業 種 機械器具卸売業

ホームページ <https://www.okamura-bungu.com>

キーワード ▶ オフィスータルソリューション

取組の背景

創業100周年を社員全員が笑顔で充実して働くことのできる環境を目指して

当社は、お客様に働き方を提案する立場です。自分たちが実践し効果を出してこそ、その効果が伝わります。しかし、新しい取り組みにチャレンジする社風であっても、実際の取り組みはトップダウンによるものが多く、カリスマ経営者からの脱却が課題となっていました。創業から95周年を迎えるに際し、100周年、さらにその先の未来に向けて、従業員全員がワークスタイルを常に意識し、笑顔で充実して働くことができ、お客様に自信を持ってご提案できる環境の構築が不可欠だと感じました。また、現代は人材不足・大転職時代だと言われています。弊社も例外ではなく、求人を出しても応募が思うように集まらず、離職率も決して低いとは言えない状況であり、魅力的で働きがいのある環境づくりも早急に解決すべき課題となっていました。

取組内容

■ ABWの導入

ABWとは、Activity Based Workingの略称です。ワーカーが働く場所を自分で選ぶことができるようになります。これにより、より主体的・能動的に行動することが可能になります。例えば、毎日同じ席に座る人がいると席が固定しがちになるため、当社では毎朝、席番号抽選アプリで座る席を決めるルールを採用しています。他にも、集中ブースというスペースを設けたことにより、集中力を求められる作業やWeb会議を行う場所として最適な環境となりました。



■ セルフ・キャリアドックの導入

サーベイ結果や従業員の意見から、上司との相談が課題として上がってきました。上司との相談は、役職者の負担や能力などの問題もあり、外部コンサルタントによる相談窓口があった方が良いのではないかと考え、セルフ・キャリアドック（従業員が専門のコンサルタントと定期的に面談し、自身のキャリアを見つめ直す仕組み）の導入を決定しました。

■ ESG(環境・社会・ガバナンス)経営の強化

近年の若年層は環境意識が高くなっています。そこで自社のオフィスに導入する製品が環境に配慮したものであるかどうかを調査してから購入するという仕組みづくりを行いました。具体的には、備品購入担当者が調査を行います。製品によってはより詳しい従業員がいるかもしれないため、電化製品や大型物品など環境影響指数が高いと思われるものの購入は、会議で議題に挙げ、検討後に購入する流れとしました。

また若年層にとっては、環境意識に加え、働いている中で社会貢献を実感できることが必要です。そのため自社の取扱製品も、環境配慮商品を中心にするのと決めました。（自社導入も含めた具体的な選定基準：環境に配慮した規格や基準を取得・クリアしていること）

環境に配慮した商品であることを全面的に提案することで、お客様からの満足度も高く、自分たちの仕事が社会貢献できているという実感を持てるのではないかと考えています。

成果

- ・ 席を固定しないことにより、オフィスを効率的に使用でき、コスト削減。省スペース化も実現した。
- ・ オフィス内のコミュニケーションを活性化した。
- ・ セルフ・キャリアドックの導入により、社員エンゲージメントの向上につながった。
- ・ 環境配慮製品導入により、今後の効果が期待される。

企業メッセージ



代表取締役 岡村 憲男

働き方改革の取り組みを始めたのは「従業員一人ひとりが社会貢献できているという実感を持って働ける環境を整えなければ、持続可能な成長もあり得ない」と判断したのがきっかけです。今回の従業員主導による

働き方改革の取り組みは、改革推進メンバーを中心に良い経験になっていると感じています。また当社は、お客様に働き方を提案する立場でもあります。自分たちが働き方改革を実践し、効果があったものをお客様にも共有させていただき、業務効率改善や社員エンゲージメントを高めていただく。そのことにより、社会貢献活動にもつながると考えています。

岡村文具は、時代の変化に対してその流れを敏感に感じ取り、柔軟に対応しています。働き方が多様になり、人材不足と言われている時代ですので、働き方改革に取り組まない会社に成長はありませんし、変化に対応できないものは必ず淘汰されます。

当社は今後も働き方改革の取り組みを推進してまいります。



ワークスタイルデザイン事業部 営業／新卒採用担当者 白木 悠

私は営業として、日々お客様に働き方を提案させていただいております。また、新卒採用担当者でもあります。今回の取り組みにより、業務効率化を図ることができました。また、「この会社で働きたい」と思っていただけの会社に少しでも近づけたのではないのでしょうか。今後も働き方改革を継続し、新卒採用につなげていきたいです。

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 15名【男性12名・女性3名】

業種 管工事業(水道工事)

ホームページ 作成中



キーワード ▶ 全員経営、私の働き方改革宣言

Case
08

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

当社は平成18年に起業し、平成24年に法人化した水道工事店です。水回りの修理や、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。そうした中で、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や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月には新社屋を完成させました。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。一人ひとり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り組みをスタートしました。

取組内容

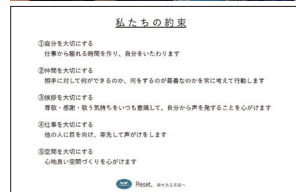
■ 一人ひとりが自分事として考える働き方改革「私の働き方改革宣言」

一人ひとり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示し、いつでも見られる環境にしています。年始の初出勤日には、1年の安全と繁栄を祈願して初詣に行った後、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」を発表する場を設けました。従業員にとっては自分を振り返る機会となり、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。



■ 安心・安全に働ける環境を整備「ハマグチ防災マニュアルの作成」

きっかけは、南海トラフ臨時情報が初めて発表されたことでした。外部講師に防災講習会を依頼し、高知市の浸水区域や地震発生時に取るべき行動を教えてくださいました。講習会を踏まえ、当社としての防災マニュアルを作成しました。現場での業務のため、災害時にどこにいるのか分かりません。防災リュックを支給し、作業車に載せておくこと、また避難場所の確認を日頃から意識することとしました。そのほか、高知防災アプリのインストールや、社内のグループラインで12時間以内に安否を知らせることを取り決めました。



■ 言葉にすることの大切さ「私たちの約束」

人材育成の取り組みとして、社訓のようなものを作成することにし、従業員同士で話し合いを重ねた結果、堅苦しいものではなくシンプルで分かりやすいものにするにとしました。そこで、5つの項目で「私たちの約束」を作ることになりました。①自分、②仲間、③挨拶、④仕事、⑤空間について、自分たちなりの意見を出し合い、言葉にすることで、みんなの気持ちや思いのこもった、温かい約束を作ることができました。

成果

- 「私の働き方改革宣言」を行ったことで、自分が宣言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、良い機会となった。
- いすれ起こる南海トラフ巨大地震に備え、社内で話し合いマニュアルを作成したことで、安心して働ける環境が整った。これをきっかけに、家庭でも防災について話し合うことができた。
- 後輩への指導やお客様対応で迷ったときに、「私たちの約束」があることで、基本に立ち返り、行動できるようになった。

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となっています。

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」の取り組みは、業務効率化には直接関係がないように見えますが、共に働く仲間の思いを知ることで意識が高まり、とても良い機会となりました。また、立場の違いにとらわれず、自由に意見交換できる会議を設けています。これからは、より良い働き方を従業員全員で考えていきたいと思います。



代表取締役 瀧口 洋平

働き方改革の取り組みも2年目となりました。会議を重ねるごとに、一人ひとりが意見を出し合い、発言したことに対して責任を持て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、翌日から積極的に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、自身のことだけでなく周囲の状況にも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。時代の流れとともに仕事の仕方もずいぶん変わってきていますが、やはりすべてのことには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と、残していかなければならない古くからある人との関わり方の両方を理解し、強い人間関係を築ける企業を目指していきたいと考えています。

宮地電機株式会社

Miyaji 宮地電機

〒780-0870 高知県高知市本町3-3-1 TEL.088-871-1111

従業員数 290名【男性191名・女性99名】

業種

電気機械器具卸売業(電設材料の卸売業、省エネコンサルティング、照明事業 ほか)

ホームページ

<https://www.miyajidenki.com/>

キーワード ▶ 時間外勤務の削減、心理的安全性の確保、男性育休取得推進

Case
09

取組の背景

「20年後も働きたい会社」であるための働き方改革

創業以来、従業員の幸せを大切にしながら、さまざまな制度や取り組みを行ってきました。近年では、若手従業員の定着率の向上が課題となっており、人口減少や少子高齢化を見据えると、定着と勤続年数の確保はますます重要になっています。そのため、男性の育休取得を推進するなど、若手従業員の満足度向上に取り組むとともに、職場のロールモデルであるベテラン従業員のワークライフバランス推進にも力を入れてきました。また、職場の心理的安全性を高めるプロジェクトを実施し、安心して働ける環境づくりにも努めてきました。さらに、時間外勤務の削減については、意識改革だけでなく、ハード面の職場環境改善にも取り組みました。



取組内容

■ 「男性育休情報共有会」を開催し、社長自らが四国中の事業所で従業員と意見交換

男性育休取得率100%を目指すには、正しい情報共有が欠かせないことが分かりました。特に、取得予定者の経済的な不安を解消すること、そして上司や同僚が快く送り出せる職場の土壌づくりが重要です。そこで共有会に向けて、男性育休サブスクの導入、オリジナル動画の制作、育休中の給与シミュレーションの作成、意識調査などの準備を行いました。共有会開催後には「社長が参加していたことで、会社の本気度が伝わった」との声が多く寄せられ、その後も男性育休を取得する動きが継続しています。

■ 高知支店の挑戦。有志メンバー「eチャンズ」による職場改革

高知支店では、職場の心理的安全性を高めることを目的にプロジェクトチームを立ち上げました。異なる業務、世代、役職、性別の8人が「よい高知支店になるために」という共通の目標を掲げ、施策の提案と実行に取り組みました。「朝礼の見直し」「当番出勤の負担軽減」「心がけポスターの掲示」など、スモールステップを積み重ねながら支店全体の合意形成を図った結果、取り組みは全社へと広がる施策となりました。



■ 職場の照明環境の改善による時間外勤務の削減



「人に寄り添う照明」とされるHCL (ヒューマン・セントリック・ライティング) は、サーカディアンリズムに基づき、時間帯に応じて光の色や明るさを調整することで効果を発揮します。午前中は昼白色～昼光色で活力を促し、夕方以降は温白色～電球色でリラクセスを促します。徳島支店では新設に伴いHCLを導入し、照明制御による“帰りやすさ”を実現しました。従業員アンケートでは、90%が「働きやすくなった」と回答しています。



成果

- 男性育休取得率は、2020年度は0%だったが、2024年度には57%へと推移した。社内に「男性育休そうだん窓口」を開設するなど活動を継続している。
- 高知支店の取り組みにより、事業所ごとに行われていた朝礼のあり方が効率的になり、全社へと波及。
- HCLにより、自然な行動を促すことで時間外勤務の削減ができたことは、貴重なデータとなった。

企業メッセージ



代表取締役社長 宮地 貴嗣

宮地電機は創業以来「働き方改革」に取り組んできたという自負があります。しかし、これらはほとんどが社内で構築してきたものです。この度の高知県の伴走支援を受けて、社外の方々目が入り、異なる視点からのアドバイスをいただくことは重要だったと考えています。

そういった意味では、これまでとは異なる新たな「働き方改革」はスタートを切ったばかりです。新たな切り口の「働き方改革」を継続していきましょう。



経営開発室 山本 悠雅

『男性育休推進』の事務局として参加して、ほぼすべての事業所に出向き、皆さんの意見を聞いて感じたのは、従業員が責任を持ち、自分の意見を持って行動しているということです。そして、このような社風になった背景には宮地社長がトップダウンではなく、ボトムアップで問題解決していくことを発信し続けている成果であると思います。この素晴らしい社風とヒントをいただいた働き方改革を引き続き推進してまいります。



Case 10



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】

業種 電気工事業

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



キーワード ▶ デジタルツール導入、新人向けマニュアル作成、安心と働きやすさ

取組の背景

歴史ある会社で安心して学ぶ

当社は創業以来、地域の電気インフラを支え続けています。伝統を大切にしながらも、見積作成ソフトや工事写真管理ソフト、タブレット端末、社内情報共有のためのクラウドツールなどを導入し、効率的で安心して働ける環境を整えています。

働き方改革では、知識・技術・ノウハウを若い世代に引き継いでいくことや、特定の人への仕事の偏りの解消が大きな課題でした。特に現場経験が少ない新入社員は不安を感じやすく、会社の中に書類や図面の情報はあるものの、どこにあるのかすぐに分からないことも…。そこで、社内の情報共有体制の強化や、育児・家庭との両立支援を通じて、より働きやすく安心できる職場環境づくりに取り組むこととしました。

取組内容

困ったときも安心のサポート体制

以前は資料の保存ルールや報連相（報告・連絡・相談）が個人任せで、情報を探すのが大変でした。そこで、以下の仕組みを導入しました。

- フォルダひな型の作成とデータ共有
- 毎日の終礼「17時ピットストップ」やチャットで相談できる場を準備
- 現場の声を反映し、ルールや運用を随時改善

社員からは「困ったときにすぐ相談できる」「自分の意見も反映される」と好評です。

未経験からでも着実にスキルを習得

見積業務や技術も、特定の社員に依存せずチームで学べる体制に変更しました。

- Googleカレンダーで入札日程を共有
- 終礼で進捗を報告
- 入札前の見積検討会で内容を確認

さらに、勉強会動画やマニュアル、過去データの共有により、未経験でも着実にスキルを身に付けられます。デジタルツールを活用しながら、少しずつ自分の成長を実感できる環境です。

個の力を全体の力に ～つながる仕事、広がる成果～

- フォルダひな型やデータ共有で資料を統一 → 時短につながった！
- 「17時ピットストップ」→ 先輩に相談しやすい！他の現場のことがよく分かる！
- チャットで質問・相談 → 1人で現場に出ても安心！一度持ち帰らなくても答えが出せる！

現場で日々の業務を進めながら、安心して知識や技術を習得できる環境を体感できます。



成果

- クラウドツールの導入やソフト説明会の動画撮影、事務員・新人向けマニュアルの作成により、業務の標準化と情報共有を強化した。
- 「17時ピットストップ」を毎日実施し、報連相件数は12月に569回に達するなど、社内の相談・報告体制が活性化した。
- 平均残業時間は27時間から13時間に短縮し、有休取得率は全体平均で89.9%、個人でも50%以上を達成。1ヶ月の長期有休取得も実現した。
- 社服を一新し、現場の意識向上と快適な作業環境づくりに取り組んだ。

企業メッセージ

- **工事部 H (R7年4月入社)** 終礼で、翌日の予定や現場の状況が把握しやすくなりました。データが共有されているため、先輩が作成した資料やデータを閲覧でき、勉強しやすい環境が整っています。また、時間が空いたときには過去のデータを活用して積算の練習ができる点も良いと感じています。
- **工事部 Y** 毎日の振り返りで皆が何をしているかが分かるようになって、良いと感じています。
- **工事部 T** 現場で分からないことがあるときは、チャットで写真を送ってリアルタイムで質問し、指示や意見を得ることで、現場が円滑に進むようになりました。



代表取締役 山下 裕 一緒に未来をつくる

電気工事は、学べば学ぶほどできることが増えていく仕事です。安心して取り組める環境、意見を反映できる仕組み、先輩と一緒に着実に成長できるチーム。こうした職場で、地域の暮らしを支えながら自分のスキルを少しずつ積み上げられる——そんな仲間を待っています。



Case 11



株式会社分ち合ふ農園

〒784-0034 高知県安芸市赤野乙2933-165 TEL.090-2833-4628

従業員数 7名【男性3名・女性4名】

業種 農業サービス業

ホームページ <https://wakachi-au.fun/>



キーワード ▶ 農業の働き方改革、チーム連携と情報共有、心理的安全性

取組の背景

家業から会社経営へ——持続可能な農業を目指した働き方改革

当社は高知県でビニールハウスを活用したナスの栽培を行っており、2023年に法人化して現在は7名体制で、年間約150トンのナスを関西・関東市場へ出荷しています。社名の「分ち合ふ」には、農業を通じて社会に分ち合える行動を実践するという思いが込められています。

高知県の農業は、長時間労働や高齢化、耕作放棄地の増加、肥料・燃料費の高騰など、さまざまな課題を抱えています。若い人材の確保と持続可能な農業の実現に向けては、週休2日制の導入や有給休暇の取得促進、正社員化など、労働環境の改善が急務となっています。

取組内容

■ 作業場の新設による動線と作業効率の改善

これまでの作業場はスペースが限られており、足の踏み場もないほど荷物が散乱している状態でした。動線が確保できず、荷物の置き場所も不明確なため、作業中のトラブルが頻繁に発生していました。こうした課題を解消するため、思い切って作業場を新設し、各圃場との位置関係を洗い出したうえで、移動動線を再設計しました。これにより、作業場内の整理整頓が進み、作業効率が大幅に向上しました。実際に、作業場の拡張によって移動時間が約30%短縮され、作業の流れがスムーズになっています。また、段ボールの縦置きや専用棚の導入により、必要な資材を1枚ずつ取り出せるようになり、ムダな片づけの手間も軽減されました。

■ 情報共有と作業標準化によるミスの削減

作業の属人化や情報の分散により、業務の質やスピードにばらつきが生じていたことが課題でした。そこで、作業標準書を新たに作成し、標準時間の設定を行うことで、感覚に頼らない作業体制を整えました。さらに、出荷サイズの規格表を実寸で作成し、作業台に貼付することで、選別時に実物と照らし合わせながら確認できるようになりました。これにより、選別ミスが約60%削減され、品質の安定化につながっています。加えて、週出荷管理表や作業確認ボードを整備し、「まだ作らない」「今日作る」「作り終わり」「今日送る」「送って終わった」などの状態を一目で把握できるようにしたことで、作業の進捗管理と情報共有が格段に向上しました。



■ 心理的安全性の向上と業務の見える化

従業員同士が互いの仕事内容を十分に把握できていないことや、コミュニケーション不足による不安感が課題となっていました。そこで、社長を含めた全員で業務内容を書き出し、「緊急で重要」「重要だが緊急でない」「緊急で簡単」「急がないが難しい」といった分類を行い、業務の優先度や難易度を共有しました。朝礼時には指示書を活用し、栽培班が1日に行う作業内容やトラブル報告を明確にすることで、チーム内の連携が強化されています。また、心理的安全性を高めるために、「言われてうれしい言葉」「言われて嫌な言葉」の共有や、怒りの原因を探るアンガーマネジメントの取り組みも実施しています。これらの活動を通じて、従業員満足度が向上し、社内の雰囲気もより前向きなものへと変化しています（満足度4.2点→4.6点）。



成果

- 作業場の新設と動線の見直しにより、作業効率が向上し、平均労働時間が1日あたり7時間に短縮。有給休暇取得率も20%から65%へ改善された。
- 情報共有の仕組み整備により、受発注に関するクレーム率が0.8%から0.2%に減少。
- 心理的安全性の向上と業務の標準化により、従業員アンケートで「手順が分かりやすい」95%、「チーム協力」92%の高評価を獲得。JGAP認証も取得（2025年8月）。

企業メッセージ

代表取締役 宮崎 武士

当社は、高知県東部の安芸市でナス栽培に取り組んでいます。これまで「家業」として営んできた農業を「会社経営」へと転換する中で、私たちは単に作物を育てるだけでなく、働く人々の環境をより良くするための挑戦を続けてきました。

この挑戦は、農業が抱える長時間労働や人材不足といった課題を乗り越え、持続可能な産業へと発展させるためのものです。社員一人ひとりが安心して長く働ける環境を整備し、品質の高い農産物を安定して供給することで、社会に貢献していきたいと考えています。

今後は、人事評価制度の導入や作業進捗のデータ化・AI解析による効率化のほか、農業大学校との連携による新卒採用、外国人技能実習生の受入体制の整備、地区の耕作放棄地の農地集約など、さらなる取り組みを進めてまいります。

01 賃上げ等の処遇改善に取り組む企業

■ 所得向上で若者に選ばれる高知県を目指して

高知県では、若年人口の増加により、持続可能な人口構造の転換を図るため、高知県元気な未来創造戦略を策定し、多方面からの取り組みを進めています。

その中でも、令和7年度の強化の方向性として「若者の所得向上の推進」を掲げ、産業分野ごとに県内の民間企業の若手経営者等で構成する「産業別若者所得向上検討チーム」を立ち上げ、賃上げを実現するための経営改革モデルを取りまとめました。

ここでは、そのモデルを策定した際に参考とした、処遇改善に積極的に取り組む企業の事例として、「株式会社高知物流(運輸業、郵便業)」と「四国スッピル工業有限公司(製造業)」をご紹介します。両社の取り組みは、働く人の「収入アップ」を実現するために、どんな工夫や挑戦をしているのかを知ることができる、具体的なヒントです。



P.21 ▶▶▶ 株式会社高知物流(運輸業、郵便業)



P.22 ▶▶▶ 四国スッピル工業有限公司(製造業)

02 令和6年度高知県多様な働き方事業参加企業

■ 働きやすい職場づくりで未来を支える

高知県では、企業が成長を続けるために、従業員にとって魅力ある「働きやすい職場環境」を整備することが重要だと考えています。

そのため、働く場所や時間にとらわれない働き方や、企業の規模や立地条件に応じた「働きやすさ」を高めるモデル事例をつくり、多様な人材が県内の各地域で活躍できる場を確保し、県内に広げていく取り組みを進めているところです。

ここでは、「令和6年度高知県働き方改革普及促進事業(多様な働き方)」に参加し、職場環境の改善に積極的に取り組んだ企業の事例として、「株式会社アッシュ(広告業)」と「株式会社成商(卸売業、小売業)」をご紹介します。両社の取り組みは、「働きやすさ」を実現するためにどんな工夫をしているのかを知ることができる、具体的なヒントです。



P.23 ▶▶▶ 株式会社アッシュ(広告業)



P.24 ▶▶▶ 株式会社成商(卸売業、小売業)



Case 12



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

株式会社高知物流

〒781-5107 高知県高知市介良丙715番地5 TEL.088-860-0540

従業員数 20名【男性18名・女性2名】

業種 一般貨物自動車運送事業(化学品・危険物・石灰製品の輸送・保管)

ホームページ <https://www.kochi-butstryu.co.jp/>



キーワード ▶ 賃上げ、働き方改革による付加価値創出、荷主とのパートナーシップ

取組の背景

働き方改革を投資ととらえ、企業価値向上につなげたい

昨年度に創業50周年を迎えた当社は、高い安全性が求められる高圧ガスや危険物等の化学品、石灰製品の輸送を中心に事業を展開してきました。液体や粉粒体を輸送するための専用タンクローリーを必要とするこの特殊な領域において、元請け比率の高さが当社の強みです。しかし、従来は価格抑制とオーバーワークに依存していたため、人手不足や人的ミスによる品質低下が課題となっていました。転機となったのは、創業家出身の若手3名の参画と、川上の物流会社とのM&Aです。権限移譲と業績安定を背景に、「働き方改革によって社員満足度を高め、顧客満足度の向上につなげて高付加価値化を実現する」という目標を掲げ、賃上げやIT化などの施策を本格化しました。

取組内容

■『わずか数年で時給換算500円アップ』～社員満足度の向上

高い安全意識と能力を持つ「次世代の人材」を確保するため、段階的な賃上げと労働時間の短縮化に取り組み、3年間で時給換算500円アップを実現しました。併せて給与体系・賞与査定基準を見直し、インセンティブの適正化を推進。「効率賃金仮説※」に基づき、ドライバーのモチベーションと安全意識の向上に力を入れました。また、若手増員と多能工化によってオーバーワークの改善に取り組み、未経験者の採用と育成では免許取得費用の全額助成や長期的なフォローアップを行い、安全性と人材の確保を両立しました。

※効率賃金仮説…市場平均より高い賃金が、労働者の生産性向上を促すとする考え方。



■『輸送品質の革新』組織変革が収益性を押し上げる ～顧客満足度の向上

上記施策によるコスト増加を受け止めるためには、輸送品質の向上による高付加価値化が不可欠でした。働き方改革で人的リソースを強化したことで受注能力が向上し、荷主様の機会損失を減らすことができました。さらに安全性をはじめとする品質向上に向けて厳しい指導教育や人事考課を実施した結果、プロ意識の共有によって高いパフォーマンスを実現しました。結果的に平均年齢が40歳まで若返り、短期間で荷主様からの評価も上がり、収益性も大きく向上しました。

■ 荷主様とのパートナーシップによりワークライフバランスの向上を実現

元請けとして引き受ける仕事の割合が多いという当社の特徴を生かし、荷主様と共有する課題の解決に向けて合同で取り組みました。具体的には、手積み・手下ろしの削減、リードタイムの確保、出荷予定の計画化等、作業の負担軽減・計画化といった労働環境の抜本的改善により、安全性とワークライフバランスの向上を実現させることができました。荷主様のご理解とご協力を得るためには、前述の取り組みの成果が不可欠であり、この良いサイクルを循環させることが肝要であると考えます。

■ DXの導入でサポート部門の生産性が大きく向上

今年、法令の改正と同時に導入したのが、生体認証を利用したIT点呼システムです。これによって、管理者とドライバーの対面での点呼が不要となり、サポート部門の生産性が大きく向上しました。

成果

- ・時給換算500円アップをはじめとする社員満足度の継続的な改善施策によって、組織の新陳代謝が進み、定着率が向上。
※社員満足度はGoogleフォームによる匿名アンケートで調査し、関連項目の満足度が5段階中4以上に向上。
- ・働き方改革で社員のパフォーマンスを向上させ、高付加価値化により顧客満足度の向上につなげて過度な価格競争から脱却し、高収益化を達成。
- ・顧客とのパートナーシップにより、一社単独では不可能な労働環境の改善とワークライフバランスの向上に成功。

企業メッセージ



代表取締役 横山 裕司

労働環境の改善、所得の向上、法令厳格化への対応等、課題が山積みの物流業界にとって、荷主様のご理解とご協力は必要不可欠です。ただし、お願いばかりではビジネスとして成立しません。荷主様のニーズに合った優れた輸送サービスのフィードバックがなければ、すぐに行き詰まってしまう。働き方改革と品質向上の両輪を回転させる原動力は、「現場を知った上で変化を恐れずに行動できる若者」であると確信しています。当社はこの考えを体現し、さらなる成長を目指します。



高圧ガス輸送・粉粒体輸送部門 長瀬 大志

「より良い職場から、優れた輸送サービスを提供する」という会社の方針に共感しています。ワークライフバランスや業務負担軽減等の働き方改革そのものと、それを戦略的に推進する健全な会社で働けることは、自分を含めた家族全員のゆとりを創り出し、仕事に対するモチベーションとパフォーマンスを着実に向上させています。これからも、会社とともに成長し、家族と荷主様にとっての縁の下での力持ちであり続けられるように努力してまいります。

Case
13

四国スッピル工業株式会社

〒783-0025 高知県南国市下末松71-4 TEL.088-863-2675

従業員数 26名【男性19名・女性7名】

業 種 生産用機械器具製造業

ホームページ <https://www.shikoku-suppile.co.jp/>

キーワード ▶ 長時間労働削減、健康経営、女性活躍、賃上げ



取組の背景

製造業のイメージ刷新と長時間労働の是正を目指して

当社は、工作機械や建設機械をはじめ、半導体、造船、食品分野など、幅広い業界向けの金属部品を加工・製造している会社です。製造業には「3K(きつい・汚い・危険)」というイメージや「長時間労働が当たり前」という先入観が根強く、人材確保や定着の面で課題を抱えていました。こうした状況を変えるため、工場内の美化や健康経営への取り組みを進めるなど、働き方改革に本格的に着手。国の「ものづくり補助金」などを活用し、設備投資を進めながら、勤務時間や休日数の見直し、みなし残業手当の導入、女性の現場登用など、多角的な取り組みを実施してきた結果、大幅な賃上げも実現できました。残業時間の削減を実現するなど、「働きやすく、長く続けられる製造業」を目指した改善が進んでいます。

取組内容

■ 個人からチームで支え合う働き方に転換

慢性的な長時間労働を是正するため、「個人」から「チーム」で支え合う働き方へと転換しました。具体的には、旋盤部門やマシニング部門など、機械ごとの部署でチームを組み、部署単位で納期を守るようにしています。各チームは「納期の1週間前」を完成の目安として作業を進めることで、後ろ倒しを防ぎ、余裕を持った段取りができるようにしました。また10年以上前から「みなし残業手当」を導入しており、「納期遅れは仕方ない」という意識から「早く効率的に終わらせたほうが自分のメリットになる」という意識へ、長年改善を行ってきた結果、1人あたりの年間残業時間は、2018年度の約173時間から2024年度には約8時間まで大幅に減少しました。

■ 働きやすい職場環境と健康経営による安心の提供

人材確保に向けて「工場＝汚い・きつい」というイメージを払拭するため、製造現場の美化活動に取り組まれました。床を塗装し直して油污を防ぎ、クリーナーの設置や長期休暇前の水洗い清掃などを継続的に実施。現場環境を整えることで、安全性の向上はもちろん、見学に来た取引先のお客様などからの信頼獲得にもつながっています。さらに「高知家」健康企業宣言に基づく健康経営にも注力。毎朝のラジオ体操で体を温めてから作業を始めるほか、歯科医師に職場へ来てもらう歯科検診を実施し、「健康は歯から」という意識づけを進めています。チーム労働を通じて残業時間が減ったことで、「歯医者に行っておいで」と声をかけやすい雰囲気も生まれています。



■ 多角的な取組を長年実施してきた結果、賃上げに成功

「ものづくり補助金」を活用し、老朽化した工作機械や関連ソフトを最新化したことで、従来必要だった調整・修繕時間が削減されました。プログラミング作業を別室で行えるようになり、段取りと並行して進められる体制が整った結果、作業効率は大幅に向上。さらに高品質な製品の安定生産が可能となり、新分野での売上増加にもつながりました。加えて、長時間労働の削減やみなし残業手当の導入、健康経営の推進、多角的な働き方改革を進めたことも成果を後押ししました。これらの総合的な取組により、2023年度は前年比4.7%の賃上げを実現することができました。

■ 女性スタッフの現場登用と設備投資による省力化

約8年前から製造現場への女性スタッフ登用を積極的に進め、更衣室やトイレの整備、時短勤務への柔軟対応など働きやすい環境づくりを段階的に実施。現場で活躍する女性社員の姿を動画で発信したことで求人応募が増加し、複数の女性スタッフが正社員として活躍しています。女性人材の活躍は人材不足の改善に加え、生産性向上にも直結し、賃上げの実現に寄与しました。さらに「ものづくり補助金」を活用し最新の工作機械や関連ソフト、勤怠管理システムを導入。製造工程の精度向上と省力化、総務部門の事務負担軽減にもつながっています。



成果

- 働き方改革×意識改善×設備投資による生産性向上により賃上げを実現。従業員のモチベーション向上につながっている。(2022年度から2023年度にかけて、給与の総支給額4.7%の増)
- 1人あたり年間残業時間は、2018年度の173時間から2024年度には約8時間まで削減され、長時間労働の是正と働きやすさの向上につながっている。
- 女性スタッフの現場登用や設備投資などにより、多様な人材が活躍できる体制づくりが実現している。

企業メッセージ



代表取締役 小比賀 俊文

製造業のイメージ刷新を目指しながら、チーム労働や健康経営を通じて「長く働き続けられる」環境づくりを進めてきました。社員一人ひとりの性別やライフステージに関わらず、誰もが安心して長く活躍し、成長し続けられる職場を目指しています。これからも多様な働き方を推進し、社員の健康と成長を支えながら、未来のモノづくりに貢献していきます。

株式会社アッシュェ

〒780-0062 高知県高知市新本町2丁目4-3 blissビル TEL.088-819-2661

従業員数 17名【男性8名・女性9名】

業 種 広告業

ホームページ <https://ashe.co.jp/>ASHE
Inc.

キーワード ▶ 働きがいの向上、生産性指標の導入と生産性向上

Case
14

取組の背景

社員一人ひとりの「働きがい」を伸ばすための働き方改革

クリエイティブやマーケティング業界の企業でよく見られるように、当社でも時期によって業務量に波があり、月末や年度末に残業時間が増える傾向が続いていました。「DXを提案する立場として、まずは自社で効率化を実践することが必要」と考え、2024年夏から「ウェルビーイングツール」を導入し、業務負担や心理的負担のスコア改善をスタート。業務負担そのものを軽減しながら、生産性を高める取り組みを進めています。

また、行動指針である「ASHE」(All for One / Speedy and Bold / Harmonize with Integrity / Elevate every Moment)を社員に浸透させることで、社員のエンゲージメント(会社や仕事に対する満足度)を高め、社員一人ひとりの「働きがい」を伸ばしていきたいと考えています。

取組内容

■ 部門別の「生産性指標」を設計し、改善サイクルを定着

付加価値生産性を中心とした指標を部門ごとに設計し、効率的な働き方を数値で把握できる仕組みを導入しました。例えば、営業部門では売上を分子に、チーム人数と労働時間を分母として、月ごとに推移を確認しています。また、クリエイティブや開発といった数値化が難しい部門では、案件の標準工数を基準に、到達時間や成果物の質を踏まえて評価するようにしています。計測した数値結果をもとに課題を発見し、初回の商談資料のフォーマット化や商談ルートの見直しなど、具体的な業務改善を実施できるようになりました。クリエイティブ部門では、過剰なこだわりや調査時間を是正し、標準時間内での完了を目指しています。指標は経営管理部が月次で集計し、改善会議を経て次のアクションにつなげています。個人よりもチーム単位で成果を見える化することで、協働意識と達成感の共有につながっています。

■ 「社内大学」とAI活用で提案業務を効率化

社員が業務後に自由に参加できる「社内大学」を開講し、AIの活用やマーケティング、ヒアリング、ファシリテーションなど、幅広いテーマでスキルアップできる場をつくりました。講師は社員が担当し、最新の知識を社内でも共有しながら、ナレッジを蓄積。マーケティングのスキルアップやプロダクトの加工スキルなど、さまざまなカリキュラムを開講し、社員の「学びたい」に応えています。特に、AI講座では提案書の作成効率が飛躍的に向上しました。これまで3～4時間かかっていた資料作成が、生成AIや自動化ツールを活用することで約30分に短縮。学びを実務へすぐに活かすことで、社員の意欲と生産性の両方が向上しています。



■ 評価制度を再設計して「KPI」×「1on1」で納得度を高める

不透明になりがちな人事評価制度を見直し、感覚ではなく、定量化・可視化できる制度設計に着手。特に、経営計画に基づくKPI(評価指標)を設定し、2025年4月から運用しています。KPIの設定では、経営者や経営管理部が一方向的に決めるのではなく、上司との1on1面談を通じて、従業員が自分の役割を主体的に把握できるように設定。達成度に応じたポイント制を導入し、評価や昇給の透明性を高めました。面談では「仕事で叶えたい目標」や「プライベートの夢」など、個人のキャリアビジョンを上司と共有し、業務上の目標と将来像を結びつけることで、やりがいを実感できるようにしています。また、フリーアドレス化やリラックススペースの整備など、オフィス環境の改善にも取り組んでいます。

成果

- ・ワークライフバランスや女性活躍に関する認証を取得し、中長期的な目標管理の指標を明確化。
- ・平均労働時間は前年比約4%削減し、効率的な働き方が定着。業務負荷スコアは3カ月で約11%改善した。
- ・数値管理と1on1面談を通じて現場の主体性が高まり、部門間の連携も強化。定着率向上に向けた基盤を整備している。

企業メッセージ



代表取締役社長 須江 勇介

「DXを提案する会社として、まず自分たちが最も効率的に働ける組織でありたい」という思いから、2024年より本格的に働き方改革に取り組んできました。

業務量の波が大きい業界だからこそ、生産性向上とウェルビーイング向上は企業の持続可能性そのものです。ウェルビーイングツールの導入、部門別の生産性指標の構築、AI活用を中心とした業務改善、そして社内大学による学習文化の醸成など、社員の働きやすさと働きがいを両軸で底上げする改革を推進しています。

今回、このように高知県の働き方改革事例として取り上げていただけたことを、大変光栄に思います。今後も地方企業の新しいモデルケースとなるよう、社員とともに挑戦を続けてまいります。



コーポレートコミュニケーション部 山本 学美

特に効果を感じているのは、感覚値ではなくデータで改善点を判断できるようになったことです。数値をもとにした具体的な業務改善や、標準時間内での完了を目指す文化が根づきつつあります。

また、生成AIの活用により、提案資料作成時間が従来の20%程度にまで大幅に短縮されるなど、「業務負荷を減らしながら生産性を上げる」取り組みも進行中です。

生産性向上はゴールではなく、持続可能な働き方への基盤だと考えています。今後も数値管理と改善サイクルを軸に、より強い組織をつくっていきます。



Case 15



株式会社成商

〒781-8105 高知県高知市高須東町6番8号
TEL.088-882-7126

従業員数	15名【男性13名・女性2名】
業種	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
ホームページ	なし



キーワード ▶ 働きやすい職場づくり、業務効率化、人材確保

取組の背景

従来の働き方を見直し、課題解決を通じてさらなる企業成長を実現する

当社は、1951年創業の鉄鋼建材卸売業の会社です。自社工場では主に金属製の外壁や屋根などを製造しており、品質の高さはもちろん、製造から納品まで一貫して対応できることを強みとしています。近年、住宅耐震化の取り組みに伴い、鋼材需要が高まる一方で、「従業員の高齢化」や「技術の継承」、「人手不足」といった課題にも直面。これらの課題を解決するため、2021年に「フクヤ建設株式会社」の子会社となったことを機に、本格的に働き方改革に着手しました。2026年には新工場の着工を予定しており、移転に向けた人材確保も大きなテーマのひとつです。従来の働き方を見直し、より働きやすい職場環境を整えることで、従業員一人ひとりが安心して力を発揮し、企業としてのさらなる成長と地域産業への貢献を実現していきます。

取組内容

■「カエル会議※」で課題の「見える化」を図る

各課が抱える課題を見つけ、改善につなげるため、毎月「カエル会議」を開催しています。会議に参加するのは、社内の相談役、総務課、人事課、営業課の4名。毎回、「自社の長所・短所」や「働き方改革の必要性」といったテーマを設定し、付箋に意見を書き出して共有しながら、部署や立場を超えて自由に意見交換を行っています。こうした仕組みを設けたことで、「社歴の浅い社員でも発言しやすくなった」という声が増えました。「カエル会議」で出た課題は、難易度と効果の大きさに応じて分類し、実現しやすいものから順に改善活動を実施。課題はもちろん、自分たちが思う「理想の働き方」も「見える化」したことで、具体的な改善策が生まれ、職場環境の向上へと確実につながっています。社員一人ひとりの声を反映した職場づくりが、働きやすさと満足度の両方を高めています。



※「カエル会議」とは、主に働き方改革の一環として行われる、チームでより良い働き方を目指すための会議手法です。

■在庫管理の「見える化」と製品見本の作成で効率アップ

社内には約2,000種類のアイテムが棚に保管されており、新入社員や慣れていない従業員にとっては、どこに何があるのか分かりづらい状況でした。そこで、各棚ごとに保管している商品の規格や品目を掲示し、在庫の所在を「見える化」。探す時間を大幅に短縮し、出庫までの作業効率を高めることができました。さらに、自社工場で製造する鉄鋼建材の見本を作成し、製品の形状や質感を直接確認できるようにしました。これにより、新入社員研修や社内説明の際に理解が深まり、製品への関心や品質意識の向上にもつながっています。現在は、見本を撮影した写真付きの製品一覧も作成中で、今後は教育・共有ツールとしての活用を進めていく予定です。

■毎日3分間の朝礼で情報共有と連携を強化

工場スタッフ同士のコミュニケーション不足による作業効率の低下という課題を改善するために導入したのが「3分間朝礼」です。毎日無理なく継続できるよう、あえて短時間に設定し、1日の作業段取りや報告事項を簡潔に共有する仕組みにしました。この朝礼を通じて、スタッフ同士が日々の状況を把握し合えるようになり、「現場での連携がよりスムーズになった」という声が上がっています。短時間でも高い効果を発揮する取り組みとして定着しています。

成果

- ・「カエル会議」で見つかった課題を、できることから改善することで、働きやすい職場づくりが進み、従業員満足度の向上につながっている。
- ・各棚に商品の規格・品目を掲示したことで、出庫時間を短縮。作業効率の向上を実現した。
- ・工場スタッフ間で日々の業務内容や注意点を共有する「3分間朝礼」で、連携が強化され、作業の流れがよりスムーズになった。

企業メッセージ



管理部 堀内 保秀

今回の取り組みにあたって、まずは効果は小さくてもすぐ実践できることから始めました。入社間もない私ですが、先輩や上司、親会社からの協力もあり、一つひとつ課題を解決することで大きな課題への取り組みの足掛かりになったと思います。

ただ、今回の取り組みだけで終わりにするのではなく、今後も実践したことを持続し続けるとともに、会社全体で新たな課題に取り組みながら、働き方改革を進めていきたいと考えています。

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」「男性育休推進」「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、569社を認証しており、そのうち8社・団体が6部門すべての認証を取得しています。(令和7年11月1日時点)

6 部門認証企業 //

認証番号	認証企業名	業 種	所 在 地
6	株式会社高知銀行	金融業、保険業	高知市
9	特定医療法人仁泉会(朝倉病院)	医療、福祉	高知市
114	社会福祉法人ふるさと会	医療、福祉	高知市
121	株式会社高知電子計算センター	情報通信業	高知市
156	社会福祉法人尽心会	医療、福祉	土佐清水市
195	トヨタカロラ高知株式会社	卸売業、小売業	高知市
239	高陽開発株式会社	建設業	高知市
271	株式会社幸	医療、福祉	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。
各項目の見出しは右記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	休	年次有給休暇の取得促進部門
男	男性育休推進部門	女	女性の活躍推進部門
介	介護支援部門	健	健康経営部門

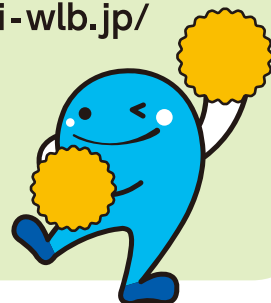
高知県 ワークライフバランス 推進企業認証制度 ポータルサイト



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

ポータルサイトでは、以下の内容をチェックすることができます。

- 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
- 認証企業のインタビュー



5 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
4	ニッポン高度紙工業株式会社	高知市	○		○	○	○	○
8	株式会社四国銀行	高知市	○	○	○			○
55	医療法人治久会	高知市	○	○	○			○
101	株式会社高知システムズ	高知市	○		○	○	○	○
142	学校法人平成学園	南国市	○		○	○	○	○
213	ワールドビジネスシスコム株式会社	高知市	○	○		○	○	○
217	須工とさわ株式会社	高知市	○	○		○	○	○
376	社会福祉法人海の里	高知市	○		○	○	○	○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
483	南海化学株式会社土佐工場	高知市	○	○		○	○	○
520	株式会社ビーウェーブ	高知市	○	○		○	○	○
565	株式会社西日本セイムス	高知市	○		○	○	○	○
583	株式会社マキテックサービス ウエルネス四万十事業部	中土佐町	○		○	○	○	○
596	株式会社ミロク製作所	南国市	○	○		○	○	○
598	タイム技研高知株式会社	宿毛市	○		○	○	○	○
659	住友大阪セメント株式会社 高知工場	須崎市	○	○		○	○	○

4 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
1	医療法人泉泉会	高知市	○	○	○		○	
2	社会医療法人仁生会	高知市	○	○	○		○	
82	医療法人みつる会（高知脳神経外科病院）	高知市	○	○	○			
119	株式会社高知ヤマザキ	高知市	○	○			○	○
125	株式会社太陽	高知市	○			○	○	○
139	株式会社サンシャインチェーン本部	高知市	○		○		○	○
168	四国開発株式会社	高知市	○		○		○	○
173	大旺新洋株式会社	高知市	○		○		○	○
179	ミタニ建設工業株式会社	高知市	○			○	○	○
201	高知機型工業株式会社	香南市	○	○			○	○
256	医療法人芳公会香長中央病院	香美市	○		○	○	○	
284	フクヤ建設株式会社	高知市	○	○			○	○
298	有限会社中央興発	高知市	○	○		○	○	○
313	高知ケーブルテレビ株式会社	高知市	○			○	○	○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
354	北村商事株式会社	高知市	○	○			○	○
468	株式会社テラムラ	香美市	○			○	○	○
471	アクサ損害保険株式会社高知センター	高知市	○		○	○	○	
482	株式会社土佐農機	土佐市	○			○	○	○
551	学校法人日吉学園	高知市	○			○	○	○
560	株式会社特殊製鋼所	高知市	○		○	○	○	
570	ヤツデ・ファクトリー株式会社	高知市	○			○	○	○
576	社会福祉法人土佐希望の家	南国市	○		○	○	○	
584	有限会社武政建設	香美市	○			○	○	○
587	医療法人岡本会	いの町	○		○	○	○	
597	大和リース株式会社高知営業所	高知市	○	○		○		○
606	医療法人社団晴緑会 高知総合リハビリテーション病院	高知市	○		○	○	○	○
660	医療法人仁智会	奈半利町	○		○		○	○

3 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
7	株式会社高知新聞社	高知市	○	○			○	
21	医療法人尚腎会	高知市	○		○		○	
24	株式会社ダイセイ	高知市	○		○		○	
26	ひまわり乳業株式会社	南国市	○		○		○	
44	四国情報管理センター株式会社	高知市	○			○	○	
46	社会福祉法人長い坂の会	高知市	○		○		○	
53	福原建設株式会社	四万十市	○			○	○	
65	三昭紙業株式会社	土佐市	○			○	○	
84	医療法人高潮会（潮江高橋病院）	高知市	○		○	○		
103	有限会社深瀬電機	高知市	○			○	○	
117	医療法人おくら会	高知市	○		○		○	
135	高知県厚生農業協同組合連合会	南国市	○		○		○	
143	株式会社インターナカツ	高知市	○		○		○	
149	高知空港ビル株式会社	南国市	○				○	○
162	株式会社日東水道	高知市	○	○			○	
165	澁谷食品株式会社	日高村	○			○	○	
170	新進建設株式会社	高知市	○				○	○
185	株式会社あぐり窪川	四万十町	○		○	○		
203	株式会社アオイコーポレーション	香美市	○			○	○	
223	山下電機株式会社	高知市	○				○	○
228	昭栄設備工業株式会社	高知市	○				○	○
234	株式会社エースワン	高知市	○		○		○	
247	株式会社土佐電子	土佐市	○			○	○	
289	福留開発株式会社	高知市	○	○				○
303	株式会社ICU	高知市	○			○		○
304	株式会社三谷組	高知市	○	○				○
317	株式会社アルゴ	高知市	○				○	○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
318	株式会社勝賀瀬土建	いの町	○			○		○
320	高知食糧株式会社	高知市	○				○	○
331	株式会社山善工務店	高知市	○			○		○
335	医療法人仁栄会	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	○			○	○	○
388	和建設株式会社	高知市	○				○	○
396	三愛オプティカカスタマーサービス株式会社	高知市	○			○		○
434	有限会社高知ガーデン土木	香美市	○	○		○		
449	日本赤十字社高知赤十字病院	高知市	○		○		○	
451	シンコースポーツ四国株式会社	高知市	○		○		○	
455	高洋建設株式会社	土佐市	○			○		○
457	有限会社愛機工業	高知市	○				○	○
462	四国運輸株式会社	高知市	○				○	○
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	○				○	○
515	株式会社カマハラ鋳鋼所	高知市	○				○	○
517	株式会社中央精機	高知市	○			○		○
519	株式会社ビーウェーブクリエイティブ	高知市	○	○				○
528	有限会社共伸建設	土佐市	○			○		○
534	株式会社アピタ	高知市	○			○		○
556	株式会社新来島高知重工	高知市	○			○	○	
573	株式会社エスイージー	南国市	○			○	○	
577	ツカサ重機株式会社	高知市	○	○				○
617	四国管財株式会社	高知市	○		○		○	
618	株式会社莉緑会	高知市	○	○			○	
629	温クリニック四万十	四万十市	○			○	○	
633	株式会社太陽	佐川町	○			○	○	
658	株式会社インフラマネジメント	高知市				○	○	○

2 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
3	宮地電機株式会社	高知市	○				○	
10	医療法人新松田会愛宕病院	高知市	○		○			
16	株式会社サニーマート	高知市	○				○	
25	医療法人長生会大井田病院	宿毛市	○				○	
42	社会医療法人近森会	高知市	○		○			
43	土佐ガス株式会社	高知市	○				○	
45	株式会社城西館	高知市	○				○	
61	国立大学法人高知大学	高知市	○		○			
64	日興電設株式会社	高知市	○					○
69	医療法人白菊会（白菊園病院）	土佐市	○				○	
77	社会福祉法人香南市	香南市	○				○	
86	啓大建設有限会社	高知市	○			○		

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
92	株式会社大谷興産	高知市	○			○		
95	株式会社テックス	高知市	○					○
96	旭ブロック建設株式会社	高知市	○		○			
105	明治建設有限会社	土佐町	○			○		
120	株式会社JAMEMOリアルこうち	高知市	○	○				
124	株式会社高知放送	高知市	○					○
128	土佐くろしお農業協同組合	須崎市	○					○
147	高知県信用農業協同組合連合会	高知市	○			○		
148	明星産商株式会社	南国市	○				○	
150	荒川電工株式会社	高知市	○					○
155	社会福祉法人ウエルプラザ	香美市	○				○	
158	高知信用金庫	高知市	○				○	

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
169	株式会社晃立	高知市	○					○
172	久百々建設株式会社	土佐清水市	○			○		
175	株式会社オフコム	高知市	○				○	
176	尾崎建設株式会社	高知市	○					○
177	株式会社新創	高知市	○					○
181	株式会社高知丸高	高知市	○					○
182	株式会社西部建設	仁淀川町	○			○		
183	有限会社カリヤテント	土佐市	○			○		
186	とさでん交通株式会社	高知市	○	○				
192	有田建設株式会社	宿毛市	○			○		
193	株式会社テレビ高知	高知市	○	○				
194	株式会社田原工業	土佐市	○			○		
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	○				○	
242	株式会社高橋組	越知町				○		○
249	株式会社都市美粧建設	高知市	○				○	
252	ジェイエムシー株式会社	高知市	○			○		
254	南国建興株式会社	南国市				○		○
257	井上石灰工業株式会社	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					○	○
294	四国スッピル工業有限会社	南国市				○		○
297	湯浅建設株式会社	馬路村	○					○
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	池川木材工業有限会社	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					○	○
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	○					○
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					○	○
382	株式会社杉本住宅産業	四万十市	○					○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
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					○	○
433	有限会社修成建設	香南市	○					○
439	四国電設興業株式会社	高知市					○	○
445	有限会社福永建設	香美市	○				○	
448	土佐酸素株式会社	高知市	○					○
452	入交アグリーン株式会社	高知市					○	○
456	黒潮電機株式会社	高知市	○					○
475	株式会社カネエイ	須崎市	○				○	
484	株式会社太貴建設	香南市					○	○
489	株式会社須崎海運商会	須崎市					○	○
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					○	○
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	○					○
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	株式会社建築工房緑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	○					○
600	株式会社ときわ建工	高知市					○	○
603	株式会社開洋建設工業	いの町	○				○	
605	株式会社コーワ	高知市	○				○	
624	株式会社ソフィ	仁淀川町	○				○	
628	株式会社鉄建ブリッジ	高知市	○	○				
634	協業組合テスク	宿毛市					○	○
641	株式会社日本旅行	高知市	○					○
643	株式会社土佐御苑	高知市	○					○
645	医療法人光生会 森木病院	いの町			○		○	
646	三誠産業株式会社	高知市	○					○

1 部門認証企業

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
5	四国部品株式会社 高知工場	越知町	○					
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	○					
49	株式会社サニーツ	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	○					

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
88	旭食品株式会社	南国市	○					
90	東邦工業株式会社	高知市	○					
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	○					
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	○					
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	株式会社こみべかりー	高知市	○					
118	株式会社山本建設	安芸市	○					
123	公益財団法人高知県総合保健協会	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	○					

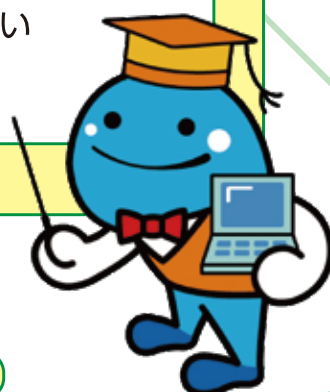
認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
144	株式会社角コーポレーション	高知市	○					
145	有限会社岩城組	馬路村	○					
146	株式会社アイ・エム・シーライフステージ	高知市	○					
151	社会福祉法人土佐厚生会	南国市	○					
152	兼松エンジニアリング株式会社	高知市	○					
154	三和製紙株式会社	土佐市	○					
157	株式会社中成	津野町	○					
160	平林建設有限会社	土佐清水市	○					
161	有限会社水田建設	香南市	○					
163	有限会社築山建設	高知市	○					
166	社会福祉法人カルスト会	梶原町	○					
167	山本建設工業株式会社	宿毛市	○					
174	日本化工株式会社	高知市	○					
180	大一設備株式会社	高知市	○					
188	医療法人健会	高知市	○					
189	株式会社ネクスト・オカモト	高知市	○					
190	仁淀建設有限会社	土佐清水市	○					
191	株式会社龍生	土佐市	○					
196	株式会社高銀ビジネス	高知市	○					
199	新谷建設株式会社	土佐清水市	○					
200	社会福祉法人CIJ福祉会	高知市	○					
202	有限会社矢野工務店	須崎市	○					
204	社会福祉法人黒潮福祉会	四万十市	○					
205	廣瀬製紙株式会社	土佐市	○					
206	テクノヒロセ株式会社	日高村	○					
209	株式会社坂田信夫商店	香美市	○					
211	株式会社慶尚	高知市	○					
212	学校法人みかづき学園	高知市	○					
214	医療法人一心会	仁淀川町	○					
215	学校法人やまもも学園	高知市	○					
216	高知県公立大学法人	高知市	○					
218	株式会社MASAOKA	須崎市	○					
221	株式会社小谷設計	高知市	○					
222	社会福祉法人高知県知的障害者育成会	南国市	○					
224	医療法人社団若鮎	越知町	○					
226	四国水道工業株式会社	高知市	○					
229	有限会社谷一組	中土佐町						○
231	高知トヨペット株式会社	高知市	○					
233	吉村建設株式会社	高知市						○
236	株式会社エステック四国営業所	高知市	○					
237	医療法人一条会渡川病院	四万十市	○					
240	社会福祉法人明成会	四万十町	○					
241	医療法人山口会高知厚生病院	高知市	○					
245	高知市農業協同組合	高知市	○					
250	株式会社須崎青果	須崎市				○		
251	入交建設株式会社	高知市						○
253	ニヨド印刷株式会社	いの町	○					
255	医療法人山村会	高知市	○					
258	株式会社竹内建設	南国市						○
260	有限会社まつだ寝具店	香美市	○					
261	株式会社垣内	南国市						○
262	株式会社ホリスティック	高知市	○					
264	泉建設工業株式会社	高知市						○
265	株式会社尾崎工務店	土佐市						○
268	株式会社濱田水道工務店	香南市						○
269	豚座建設株式会社	四万十市						○
270	サイバラ建設株式会社	四万十市						○
272	株式会社石建組	安芸市						○
274	株式会社矢野建設	須崎市						○
275	株式会社まるや	高知市						○
276	株式会社のびる	高知市						○
277	株式会社三宝工務店	高知市						○
279	有限会社西山建設	田野町	○					
280	株式会社高知道路	高知市						○
281	有限会社松元建設	四万十町						○
282	四国三研工業株式会社	高知市						○
285	アーキテック株式会社	高知市						○
287	株式会社シンゲン	高知市						○
288	サクセス工業株式会社	高知市						○
290	株式会社近澤建設	いの町					○	
292	有限会社大谷組	仁淀川町						○
295	株式会社タイシン	高知市						○
296	株式会社栄和電機	高知市					○	
299	四万十うなぎ株式会社	四万十町						○
300	さくら警備株式会社	高知市			○			
306	有限会社山崎建設	四万十町						○
308	東山建設株式会社	高知市						○
311	株式会社松村鉄工所	南国市	○					
312	高知さんさんテレビ株式会社	高知市	○					
315	有限会社尾碕建設	佐川町						○
316	大原建設株式会社	佐川町						○
319	有限会社シミズ産業	宿毛市						○
322	株式会社建商	高知市						○
323	株式会社高橋建工	佐川町						○
325	株式会社北村塗装店	高知市						○
327	株式会社山興	津野町						○
328	株式会社ロードグリーンズ	高知市					○	
329	有限会社田中建設	中土佐町						○
330	有限会社有澤建設工業	中土佐町						○
333	有限会社前里工務店	高知市						○
336	有限会社吉岡建設	四万十町					○	
337	株式会社和泉工業	仁淀川町						○
338	株式会社山下組	東洋町						○
339	株式会社オー・ティ・エス	須崎市						○
340	株式会社道路交安	高知市						○
341	株式会社栄光工業	南国市	○					
342	有限会社松葉建設	四万十町					○	
343	有限会社大同建設	土佐市						○
344	株式会社藤原建設	越知町						○
345	株式会社柳瀬建設	佐川町						○
346	株式会社岸之上工務店	高知市						○
347	株式会社エコグリーン	南国市						○
348	有限会社山尾建設	中土佐町						○
349	有限会社岡林土建	いの町						○
350	フルイチ高知株式会社	高知市						○
351	有限会社三浦建設	四万十町						○
352	株式会社ダイリン	四万十市						○
355	有限会社高樫組	土佐町						○
356	株式会社昌栄建設	高知市						○
358	有限会社梅原建設	須崎市						○
359	有限会社国沢建設	高知市						○
360	有限会社伸和電業	高知市						○
361	株式会社南建	南国市						○
363	株式会社四国パイプクリーナー	高知市						○
364	株式会社田邊建設	四万十町						○
366	株式会社東和設備	高知市						○
367	織田建設有限会社	越知町						○
369	有限会社山西建設	越知町						○
370	片岡建設有限会社	土佐市						○
372	株式会社フジ工芸	高知市						○
373	株式会社光陽	土佐町						○
374	陽和産業株式会社	高知市						○
379	田中建設株式会社	日高村						○
380	株式会社ユーエスケー	高知市						○
381	ワールドスポーツ株式会社	高知市						○
383	株式会社オーグ	高知市						○
385	高知高陵交通株式会社	須崎市						○
387	社会福祉法人高春福祉会	高知市	○					
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	川淵建設株式会社	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	株式会社マルヒラ	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						○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
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	畠山建設株式会社	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						○
432	株式会社南国緑地建設	南国市						○
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	有限会社クワイート・テーマ	香南市						○
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						○
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						○
454	株式会社響建設	高知市						○
458	株式会社仁淀工業	仁淀川町						○
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						○
466	有限会社山又建設	室戸市						○
467	中田建機有限会社	いの町						○
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						○
477	有限会社IPPO	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						○
485	有限会社永尾建設	高知市						○
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						○
496	有限会社ディージャー	高知市						○
497	有限会社すぎもと電気店	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	株式会社オガサ製工	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	有限会社礪部組	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						○

認証番号	認証企業名	所在地	次	男	介	休	女	健
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	株式会社タケベ建設	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				○		
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・ディ・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	○					
599	株式会社尾崎塗装工業	高知市						○
601	株式会社樋口建設	安芸市				○		
602	株式会社ヤマト電設	高知市						○
604	土佐新高建設株式会社	高知市				○		
607	大豊林業株式会社	大豊町				○		
608	有限会社矢正建設	須崎市				○		
609	鶴松建設株式会社	津野町				○		
610	日成土木株式会社	高知市	○					
611	株式会社MXコンサルタント	高知市				○		
612	株式会社豊栄電気工事	高知市						○
613	株式会社ケーディエス	高知市	○					
614	金光鉄工株式会社	仁淀川町	○					
615	東工業株式会社	四万十市				○		
616	株式会社GLC GLOBAL JAPAN	高知市	○					
619	魚梁瀬産業有限会社	馬路村	○					
620	株式会社高知電気	高知市	○					
621	有限会社ナカイレビ	高知市						○
622	株式会社高知クワイート	高知市						○
623	株式会社濱田水道工業	高知市						○
625	株式会社日化住宅機器	四万十町				○		
626	株式会社中村住設	四万十市						○
627	医療法人五月份	須崎市	○					
630	四国部品株式会社 中芸事業所	田野町				○		
631	有限会社パワーテック	高知市				○		
632	株式会社アッシュ	高知市					○	
635	有限会社三器建設	香南市						○
636	有限会社松本工業	安田町						○
637	有限会社岡本建設	大川村				○		
638	大川建設株式会社	佐川町						○
639	株式会社田内組	香南市						○
640	株式会社JTB 高知支店	高知市						○
642	有限会社竹村綜合建設	四万十市						○
644	所谷建設株式会社	宿毛市				○		
647	有限会社武内商店	四万十町						○
648	有限会社城西電気	高知市	○					
649	有限会社郷田組	四万十町				○		
650	有限会社西森土建	仁淀川町						○
651	仲上建設有限会社	宿毛市					○	
652	有限会社松坂建設	須崎市						○
653	株式会社カラボプラス	高知市				○		
654	金村建設有限会社	宿毛市				○		
655	株式会社岩村	高知市						○
656	大和建設株式会社	四万十市					○	
657	尾崎建設有限会社	いの町						○

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

[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

[Eメール] info-consul@workin-agent.co.jp