

KOCHI Work Style Award 2025



ビオスマモり隊

vol.2

働き方改革！第二章へ！

取り組みのテーマ

ビオスマもり隊 vol.2

取り組みのポイント

今回の働き方改革では、「知る」ということを大きなテーマに据えて取り組みを進めました。これまで見えにくかったこと、分かっているつもりで十分に理解できていなかったことを改めて「知る」機会を作ることを重視しました。



まず、従業員一人ひとりの「思いを知る」ことから始め、アンケートや話し合いを通じて、日々感じている不安や課題、前向きな気持ちを共有しました。

次に、部署間インターンシップなどを通じて、「仕事内容を知る（何をしているのか）」、「人を知る（どんな人が働いているのか）」ことに取り組みました。

また、現場で直接向き合う「お客様を知る」ことも重要な視点とし、いつも足を運んでくださる方や「美味しい」と声を掛けてくださるお客様の存在が、仕事のやりがいや品質向上につながっていることを再認識しました。

さらに、研修や視察を通じて「他店を知る」、新メニューの「開発方法を知る」など、外に目を向ける学びの機会も設けました。

こうした「知る」経験の積み重ねが、業務理解の深化や助け合いの意識を高め、働きやすさの向上につながっています。

今回の取り組みは、単なる制度や仕組みづくりではなく、「知ること」から始まる意識の変化を大切にした働き方改革です。今後もこの姿勢を継続し、互いを理解し合える職場づくりを進めていきます。

有限会社 ビオス
(道の駅ビオスおおがた 物産館)

部署間インターンシップ

食堂業務のマニュアル化

セミナーへの参加

外部研修

防災訓練

大入袋制度



有限会社 バイオス

(道の駅バイオスおおがた 物産館)



高知県幡多郡黒潮町にある道の駅バイオスおおがた。高知県のお土産や特産物、地元でとれた新鮮な食材を販売している直売所と館内に併設されたレストラン「ひなたや食堂」を運営しています。

創業 21年

- 2004年 12月 有限会社 バイオス設立
- 2005年 6月 道の駅バイオスおおがた物産館 運営開始
- 2024年 10月 働き方改革取り組み開始
- 2025年 2月 KOCHI Work Style Award 2024 準グランプリ受賞



従業員 17名 男性 24% 女性 76%

社長、支配人、直販部門（7名）、食堂部門（8名）、事務員（1名）



昨年の取り組み、「なくす！仕組み」を構築した結果...

来店客数
(レジカウント数)

19,600 UP

レジカウント
(R7 4月～11月まで)

来店客数・売上ともに

過去最高を更新中！



想定をはるかに超える結果



高齢スタッフは業務量および業務負荷が体力的な限界を超え、明らかなキャパオーバーの状態に陥ってしまいました。繁忙時には疲労の蓄積が顕著となり、継続的な就労に不安が生じている状況になっています。その一方で、若手スタッフは「まだ対応できる余力がある」「もっと挑戦したい」という意欲を持ちながらも、業務の偏りや役割分担の固定化により、十分に力を発揮できておらず、成長機会や売上拡大につながる可能性を逃す「機会ロス」が発生しています。

従業員全員、危機感を持った夏...

- 人員不足？
- 業務の進め方に問題？



ビオスマもり隊 vol.2 出動！

働き方改革そのものを次の段階へ進める改善が必要ではないかということで、持続可能な働き方を実現する仕組みづくりに取り組みました。

次のフェーズに入った？

社内

社長

支配人

ビオスマもり隊

- ・働き方改革の取り組みを計画
- ・各部署との調整

食堂部門

- ・食堂課題の抽出
- ・サーベイの利用

直販部門

- ・直販課題の抽出
- ・サーベイの利用

社外

高知県登録働き方改革コンサルタント



西村 静代
社会保険労務士



ビオスマもり隊とは・・・

ビオスを守ろう！守りたい！という思いを込めてネーミングされた働き方改革推進本部です。様々な“まもりたい”の思いがあり、敢えて“まもり”はひらがな表記にしています。率先してビオスを守ろうと立ち上がった4人のメンバーで構成されました。



濱中 梢(食堂)



宮川 貴史(食堂)



黒木 舞(直販)



鶴田 和代(直販)

自分達で決めた働き方を**守りたい**

ストレスからスタッフを**護りたい**



地域や生産者さんとの関係性を大切に**守りたい**

会社や組織としても規律を**守りたい**

スタッフが幸せに働いているか**見守りたい**

① 部署間インターンシップ

これまでビオスでは、部署間のコミュニケーションが十分に取れているとは言えない状況がありました。そこで、全従業員を対象に部署間インターンシップを実施し、業務理解だけでなく「人」を知る機会を意図的に設けました。



食堂でデタッチを体験する直販スタッフ

厨房料理人もレジに立って接客することで、改めてお客様の大切さを再確認するきっかけとなりました。食堂の業務に戻ってから料理を作るだけでなく、出来上がったなら自らマイク放送で案内し、お客様に受け渡す作業までを実施するようになり、変化が感じられました。

本取り組みを通じて、他部署の業務内容や忙しさ、抱えている課題を実感として理解することで、自然と「お互いを気にかける」「困ったときに支え合う」という意識が芽生え始めています。

～ インターンシップを終えて ～



Aさん

仕込みや準備方法が知れて、お客様から質問を受けた時などに説明がしやすくなったと感じた。



Bさん

ミスをして逆に迷惑をかけるのではないかと不安に感じる面もあったが、お客様と対面で会話して接客できて楽しかった。



Cさん

自分の部署に欠けているところが分かった。第三者の目線での意見が有り難かった。その部署の大変さを知れた。



Dさん

やるべき事が目に見えるので、やり遂げた際の充実感があった。体力的な過酷さを感じたが、スムーズに商品を提供出来た時や片付けが完了した時に大きな達成感があり、やりがいを感じた。



Eさん

お客様に自分がお勧めした商品を購入して貰う機会があり、お客様と直接触れ合える時間があって嬉しかった。



お客様のレジ対応をする食堂スタッフ

③ 食品表示セミナーに参加

直販所の業務においては、食品表示に関する正しい知識がスタッフに求められます。しかし、食品表示はルールが複雑で、法改正や表示基準の見直しなど情報更新も多く、現場スタッフが十分に理解することが難しい分野でもありました。こうした課題を解消するため、食品表示に関するセミナーへの参加機会があることを受け、直販スタッフを対象に希望者を募りました。その結果、直販スタッフ7名全員が参加を希望しましたが、定員の都合により5名が参加することとなりました。

セミナー参加中の人員不足については、これまでに取り組んできた部署間インターンシップを活用し、食堂スタッフが直販所で接客業務を担当する体制を整えました。

これにより、業務を止めることなく、直販スタッフが安心してセミナーに参加できる環境を実現しました。

専門知識の習得による接客力・信頼性の向上だけでなく、部署を越えて支え合う体制づくりの成果を具体的に示す事例となっています。

④ 外部研修

新メニュー開発を目的として、グループ会社であるカワクボコーヒーにて、直販スタッフ2名が研修に参加しました。この研修は、現場スタッフ自らが「学びたい」「新しいメニューづくりに活かしたい」と声を上げたことをきっかけに実現したものです。



研修では、メニュー開発の考え方や商品づくりの工夫を学ぶとともに、他の直販所や道の駅の見学も行い、売場づくりや商品構成、接客の工夫など、幅広い視点での学びを得ることができました。研修で得た知見を社内で共有し、新メニューの開発や直販所の魅力向上に活用し、学びが現場に還元されました。

⑤ 防災訓練

ビオスでは、働き方改革を業務の効率化や生産性向上だけでなく、社員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境づくりと位置づけています。その一環として、南海トラフ巨大地震の発生を想定した防災訓練を実施しました。大規模災害発生時には、的確な初動対応と、部署や立場を越えた連携が欠かせません。

地震発生時の身の安全確保、安否確認、避難誘導、役割分担の確認を実践的に行い、非常時においても落ち着いて行動できる体制づくりを目的としました。

災害時には「一人で行動する」のではなく、「互いに声を掛け合い、支え合う」ことが安全確保に繋がるという意識を共有できました。日頃から備えや手順を確認しておくことで、不安を減らし、安心して日常業務に集中できる環境づくりにも繋がっています。今後も、安心・安全を土台とした働き方改革を進め、非常時においても社員が守られ、支え合える職場づくりを継続していきます。



⑥ 大入袋制度

繁忙日や来客の多い日には、通常以上の業務負担がスタッフにかかることがあります。そこでビオスでは「みんな大変だったね、ありがとう」という感謝の気持ちを形にする取り組みとして、大入袋制度を導入しています。

1日の売上が予め設定した目標を達成した場合に会社からスタッフへ大入袋を支給する仕組みです。支給対象は当日出勤していたスタッフに限らず、その日休みだったスタッフも含めています。日々の業務は当日の頑張りだけで成り立つものではなく、事前準備や日頃の積み重ね、シフト調整などチーム全体の支えがあってこそ成果につながるという考えに基づいています。この仕組みにより、「誰かだけが頑張る」のではなく、「みんなで支え合って達成する」という意識が自然と生まれています。また、達成基準があることで、忙しい中でも前向きな声掛けが増え、チームの一体感やモチベーション向上に繋がっています。金銭的な報酬の多寡ではなく、日々の働きや見えにくい貢献も含めて会社が感謝を伝える制度として、働き方改革の一環に位置づけています。



昨年から現在までの取り組み成果

昨年の取組「なくす！仕組み」の構築による成果

来店客数の増加	来店客数 19,600（レジカウント数）UP
売上 過去最高を更新中	前年同時期と比較して売上114%UP
新規雇用	20代、30代の若手社員が2名入社
県内外から見学や視察多数	県議員9名の「人口減少特別委員会」の視察 愛媛県立宇和島南中等教育学校/宇和島東高等学校の生徒に向けて働き方改革について講話を実施



今年の取り組み成果

部署間インターンシップ	部署を越えた声掛けが増加し、応援体制が可能に。人材育成と業務平準化を実現
食堂業務のマニュアル化	新人・応援スタッフでも対応可能となり、教育負担の軽減と業務の安定化
セミナーの参加	学びの機会を確保し、知識の底上げと顧客対応の信頼性向上を実現
新メニュー開発研修	スタッフ発信の研修参加により、学びを現場に還元する意識が定着
防災訓練	非常時の役割確認と声掛け意識が高まり、心理的安心感が向上
大入袋制度	休みのスタッフも含めた支給により、公平感と「みんなて達成する」意識が向上



今後の取組予定

ファミリーサポート休暇の導入

50代以上の従業員が多いビオス。家族の介護や子どもの出産、孫の世話など、家庭での役割が増える時期を迎えています。こうした状況を踏まえ、仕事と家庭を無理なく両立できるよう「ファミリーサポート休暇」を導入予定です。

本制度は、家族を支えるために必要な時間を安心して確保できる休暇制度です。急な事情があっても一人で抱え込まず、チームで支え合いながら長く働き続けられる職場づくりを目的としています。

西村先生と打合せ



役員会の承認



就業規則改定予定

継続と発展に向けた今後の取り組み

社員旅行・他店視察

部署間インターンシップの継続

オリジナル商品の強化

設備(トイレ)の改修

SNSの強化

制服変更プロジェクト

一年の感謝を伝える新年の集い

～ スタッフを幸せにするビオスの目指すゴール ～

売上UP
を目指す



ビオスの
利益UP

出品者の
利益UP

働く人の
幸福度UP

黒潮町民の
幸福度UP

多様な世代が活躍できる
職場環境の推進



地域(黒潮町)に貢献





直販
入社1年目
岡前 奈月

食堂の仕事を実際に体験し、1日の営業をやり遂げたときに大きなやりがいを感じました。現場に立つことで、日々の業務の大変さと同時に、チームで支え合うことの大切さを実感しました。また、外部研修では他の店舗を見て回る機会があり、これまで以上に売場の展示方法や工夫に自然と目が向くようになり、意識の変化も感じています。防災訓練への参加を通しては、防災への理解が深まるとともに、地域とつながりながら働いていることを改めて感じる事ができました。これらの経験を通じて、ビオスの取り組みや役割をより身近に感じられるようになりました。

部署間インターンシップを通じて、日々の業務が想像以上に多くの人との関わりの中で成り立っていることを実感しました。お客様だけでなく、出品者やメーカーの方々とのやり取りも多く、仕事の広がりを感じました。また、お客様からのさまざまな問いかけに対して、的確な言葉で対応するスタッフの知識量に驚きました。その対応が自然とお客様の笑顔につながっている場面を見て、日々の積み重ねの大切さを改めて感じました。

今回の取り組み、部署間インターンシップは非常に良い取り組みでしたね。直販のレジに厨房料理担当者が立っているのを見て度肝を抜かれました。しかし、楽しそうに笑顔で接客している彼、そんな顔もできるんだと感銘を受けました。そして、ビオスおおがたに対して、直販の売り場が見やすく工夫されている、ひなたや食堂のラーメンは美味しいと良い評判がたくさん聞こえてきます。日頃からの皆さんの頑張りに感謝しています。ありがとう。

昨年の働き方改革への取り組みで数字と雇用に大きな成果が出ました。ここまでの成果が出るとはビックリです。そして今年度、部署間インターンシップで初心者マークをつけた見慣れない研修生が一生懸命、他部署で頑張っているのを見て感動しました。いろんな「気づき」があったと思います。その「気づき」を生かして、より働きやすい働きがいのある会社にしていきます。会社のイベントも増やしていく予定です。みんなで楽しみながら“道の駅ビオスおおがた”を盛り上げていきましょう。



食堂
入社18年目
尾崎 貴美



社長
土居 忠



支配人
土居 美香



従業員意識調査
アンケート結果
196項目

分類作業



課題

精神的

物理的

専門的な助言



西村先生

会社とのパイプ役

部署間インターンシップ
でお互いを知る必要性

西村先生からのコメント

「寄り添い、必要な時にすぐ手を差し伸べる」そんな思いで2年間、伴走支援をさせていただきました。皆さんの意識変化と推進力の確かな成長を実感しています。これからもビオスさんの応援団でいたいと思います。



コミュニケーション不足の解消方法

社内イベント
の活用

来期取り組み予定

社会保険労務士の西村先生にご協力いただき、従業員の意識を可視化する取り組みから実施しました。サーベイを活用した従業員意識調査アンケートを実施し、196項目にわたる意見を収集しました。集まった多くの意見については、分類・仕分け作業の段階から先生にも同席いただき、意見を整理しながら率直に話し合う場を設けることができました。意見の中でも精神的な課題については、専門的な視点から助言をいただき、部署間インターンシップを通じて「お互いを知ること」の重要性を教えてくださいました。この助言が、実際の取り組みに繋がり、部署間の理解促進や支え合いの意識醸成に結びついています。一方、設備や体制などの物理的な課題については、会社側との調整が必要な内容も多くなりましたが、先生には第三者の立場から間に入っていただき、会社とのパイプ役として丁寧に対応していただきました。その結果、話し合いが円滑に進み、現実的な改善に向けた検討を進めることができました。

コミュニケーション不足の解消策として、社内イベントの活用についても提案をいただき、来期の新たな取り組みとして実施を予定しています。今回の伴走支援は、課題の洗い出しだけでなく、具体的な行動につなげるための道筋を示していただいた点で非常に有意義でした。今後も助言を活かしながら、働きやすく、支え合える職場づくりを継続していきたいと考えています。