

働きがい向上企業コンサルティング事業における 支援企業の取組方針・内容について

1 要旨

働き方改革働きがい向上企業コンサルティング事業において、支援企業3社が専門コンサルタント（株式会社ワーキンエージェント）の伴走支援のもと、取組方針や内容を決定したため報告する。

2 概要

(1) 事業の目的

働き方改革に取り組むものの働きやすい職場環境づくりに留まっている県内中小企業に対して、従業員の働きがい向上のための専門コンサルタントによる伴走支援を行い、働きがい向上に向けてどのような取組が効果的であったのかなど支援のプロセスや成果について取りまとめ、他の県内中小企業の理解促進、取組に対する意欲喚起を行うためのモデル事例として材料化を行う。

(2) 支援企業の取組方針と内容

※企業名の五十音順で掲載

企業名 (業種・所在地)	取組のスローガンと取組方針・内容 (※詳細は別紙参照)
株式会社イシカワ 製造業（豆菓子製造販売） 廿日市市	<u>100年企業の幸福豆まき</u> 創業100年に向けて、個人の幸福度を高め、一人ひとりが自律した組織を目指し、新たな経営理念とするM V V（ミッション・ビジョン・バリュー）を労使の協同作業で策定し、これに基づく施策を推進することで、従業員の働きがいの向上を実現させる。
株式会社シンギ 製造業・卸売業 （食品パッケージの販売・製造） 広島市中区	<u>シンギらしく 2.0 ～Let's Shining～</u> 創業100年に向けて、従業員自らが考え、行動・学習する組織（自走型組織）を目指し、組織の一体感の醸成（表彰制度の創設や人事・マネジメント改革）と業務改善の取組を通じて、従業員のエンパワーメント（一人ひとりが本来持っている力を引き出すこと）を図る。
ベンダ工業株式会社 製造業 （自動車・建機・農機・汎用エンジンなどの部品製造ほか） 呉市	<u>もっと² One Benda</u> 中長期経営計画の実現とベンダ工業の次世代創りを目指し、リスキリングを含む人材開発と組織の活力を高める取組により、従業員の働きがいの向上と新たな「価値」を生み出す人づくりを推進する。

(3) スケジュール

令和4年9月～2月 専門コンサルタントの伴走支援により各社で取組を実施
令和5年3月（予定） 最終成果報告会の実施、県ホームページで公表

(4) 予算（単県） 7,760千円

株式会社イシカワ

【本社所在地】 廿日市市

【業種】 製造業（豆菓子製造販売）



イシカワ

スローガン	100年企業の幸福豆まき											
目的	<p>創業 100 年を迎える 2027 年に向けて、新たなミッション・ビジョン・バリュー(MVV)を従業員に浸透させ、従業員一人ひとりの幸福度(働きがい)を高め、自律型の組織を目指す。</p>											
取組内容	<p>新たな MVV (ミッション・ビジョン・バリュー) の策定と人事施策等の見直しの推進</p> <p>【取組方針】</p> <p>新たな経営理念とする MVV を労使の協同作業で策定し、浸透を図るとともに、これに基づいた人事施策の見直し等に取り組み、従業員の働きがいの向上と自律型の組織を実現させる。</p> <table border="1" data-bbox="272 1084 1481 1323"> <tr> <td data-bbox="272 1084 389 1144">主な</td> <td data-bbox="389 1084 1481 1144">① ボトムアップによる MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)の策定と個人との結びつけ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="272 1144 389 1205">具体的</td> <td data-bbox="389 1144 1481 1205">② 人材育成と評価制度の見直し</td> </tr> <tr> <td data-bbox="272 1205 389 1265">取組</td> <td data-bbox="389 1205 1481 1265">③ コミュニケーションの活性化</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="389 1265 1481 1323">④ ビジネスモデルの見直しによる業績向上</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="389 1323 1481 1359">⑤ 働きやすい職場環境の改善</td> </tr> </table>		主な	① ボトムアップによる MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)の策定と個人との結びつけ	具体的	② 人材育成と評価制度の見直し	取組	③ コミュニケーションの活性化		④ ビジネスモデルの見直しによる業績向上		⑤ 働きやすい職場環境の改善
主な	① ボトムアップによる MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)の策定と個人との結びつけ											
具体的	② 人材育成と評価制度の見直し											
取組	③ コミュニケーションの活性化											
	④ ビジネスモデルの見直しによる業績向上											
	⑤ 働きやすい職場環境の改善											

<p>スローガン</p>	<p>シンギらしく 2.0 ～Let's Shining～</p>			
<p>目的</p>	<p>組織の一体感の醸成と業務改善の取組を通じて従業員のエンパワーメント(一人ひとりが本来持っている力を引き出すこと)を図り、従業員自らが考え、行動・学習する組織(自走型組織)を目指す。</p>			
<p>取組内容</p>	<p>組織の一体感の醸成と業務改善の推進</p> <p>【取組方針】</p> <p>組織の一体感の醸成と業務改善の推進を通じて、社会から必要とされる 100 年企業となるために環境変化に適応し、チャレンジする人材の育成と組織風土を確立する。</p> <table border="1" data-bbox="272 1144 1481 1480"> <tr> <td data-bbox="272 1144 389 1480"> <p>主な 具体的 取組</p> </td> <td data-bbox="389 1144 1481 1480"> <p>① 「シンギらしく輝く」グランプリ(仮称)開催</p> <p>② 従業員の自立と成長を支援する人事・マネジメント改革 対話型マネジメント「1on1」と「目標管理制度」を導入する。</p> <p>③ ECRS(イクルス※)を活用した業務改善を推進し、創出された時間で顧客や商品との接点を広げ、深めることで、働きがい向上につなげる。 ※E(除去する)→C(まとめる)→R(整理する)→S(簡単にする)という業務改善ステップ</p> <p>④ 今後の働き方の検討</p> </td> </tr> </table>		<p>主な 具体的 取組</p>	<p>① 「シンギらしく輝く」グランプリ(仮称)開催</p> <p>② 従業員の自立と成長を支援する人事・マネジメント改革 対話型マネジメント「1on1」と「目標管理制度」を導入する。</p> <p>③ ECRS(イクルス※)を活用した業務改善を推進し、創出された時間で顧客や商品との接点を広げ、深めることで、働きがい向上につなげる。 ※E(除去する)→C(まとめる)→R(整理する)→S(簡単にする)という業務改善ステップ</p> <p>④ 今後の働き方の検討</p>
<p>主な 具体的 取組</p>	<p>① 「シンギらしく輝く」グランプリ(仮称)開催</p> <p>② 従業員の自立と成長を支援する人事・マネジメント改革 対話型マネジメント「1on1」と「目標管理制度」を導入する。</p> <p>③ ECRS(イクルス※)を活用した業務改善を推進し、創出された時間で顧客や商品との接点を広げ、深めることで、働きがい向上につなげる。 ※E(除去する)→C(まとめる)→R(整理する)→S(簡単にする)という業務改善ステップ</p> <p>④ 今後の働き方の検討</p>			

スローガン	<p>もっど² One Benda</p>			
目的	<p>人材開発と組織の活力を高める取組で、従業員の働きがいを向上させ、中長期経営計画の実現を下支えし、ベンダ工業の次世代創りを目指す。</p> <p>※中長期経営計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2030 年代前半のエンジン車ピックアップに向け、電動化商品、未来商品の売上比率を50%にまで高める。 ・ サステナブルな社会貢献が出来る事業構造への転換。 ・ 持続的な内外グループ経営者層の排出（ベンダ人財の育成） 			
取組内容	<p>人材開発と組織の活力を高める取組の推進</p> <p>【取組方針】</p> <p>リスクリングを含む人材開発と組織の活力を高める取組により、従業員の働きがいの向上と経営計画実現のための新たな「価値」を生み出す人づくりを推進する。</p> <table border="1" data-bbox="271 1220 1484 1512"> <tr> <td style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">主な 具体的 取組</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> ① リスクリングを含む能力開発・教育体系の再構築と社内指導者の育成 ② 自社将来像の言語化により、組織の存在意義・価値観を共有し、自立自走できる従業員への意識変革の促進 ③ 従業員一人ひとりの活動に光を当て、プチ表彰制度や好事例共有会で一体感を醸成 ④ “疲れない工場”の実現で組織の活力を高める。 </td> </tr> </table>		主な 具体的 取組	<ol style="list-style-type: none"> ① リスクリングを含む能力開発・教育体系の再構築と社内指導者の育成 ② 自社将来像の言語化により、組織の存在意義・価値観を共有し、自立自走できる従業員への意識変革の促進 ③ 従業員一人ひとりの活動に光を当て、プチ表彰制度や好事例共有会で一体感を醸成 ④ “疲れない工場”の実現で組織の活力を高める。
主な 具体的 取組	<ol style="list-style-type: none"> ① リスクリングを含む能力開発・教育体系の再構築と社内指導者の育成 ② 自社将来像の言語化により、組織の存在意義・価値観を共有し、自立自走できる従業員への意識変革の促進 ③ 従業員一人ひとりの活動に光を当て、プチ表彰制度や好事例共有会で一体感を醸成 ④ “疲れない工場”の実現で組織の活力を高める。 			