

## 株式会社シンギ 卸売業・小売業(食品パッケージの販売・製造)／広島市中区

### ●「シンギらしさ」を更に進化させ、社員が自らを輝かせる (Shining) 取組をスタート

当社は創業 100 周年に向け、組織のあるべき姿である「環境問題と食文化の発展に貢献するパッケージカンパニー」を実現するために、社員のエンパワーメントを引き出し、自走型組織を目指すことを目的に、「シンギらしく 2.0～Let's Shining」というスローガンを掲げ、働きがい向上プロジェクトに取り組んでまいりました。このスローガンは、社名の由来であり、当社の社是でもある「信義」と経営理念である「顧客第一主義」というこれまでの「シンギらしさ」に加えて、社員が主体的に自らを輝かせる (Shining) というコンセプトを組み合わせたものです。

プロジェクトの推進メンバーは、広島本社、東京、大阪から、経営者クラス、部長クラス、現場リーダークラス、女性社員の中から選抜されています。プロジェクトの取組内容としては、「組織の一体感の醸成と業務改善の推進」をテーマに、以下の 3 つの取組を行いました。

#### 1.働きがい創出のマネジメント

(1on1 面談を通じて部下が働きがいを感じる環境を整備)

#### 2.業務改善のプラットフォーム化 (業務改善を促進し、顧客や商品との接点を広げることで働きがいを向上)

#### 3.イベント型働きがい向上運動 (「シンギらしく」の中で共感する項目から行動目標を掲げ全社員で取り組む運動)



### ●多角的な取組でシンギらしい「働きがい向上」プロジェクトにチャレンジ！

1 つ目の「働きがい創出のマネジメント」では、従来から実施していた 1on1 面談の強化を行いました。コロナ禍でコミュニケーション不足を感じていたため、1on1 面談によるコミュニケーションの質と量の向上を目指すこととしました。1on1 面談とは 1 対 1 で行う対話型マネジメントの手法であり、管理職が部下の働きがいの源泉を知り、擦り合わせを行う目的で実施しました。全社員の「働きがいリフレクション (これまででどのような仕事にやりがいを感じたかのヒアリング)」を実施し、全社員の持つ価値観を知った上で 1on1 面談の改善に取り組みました。取組当初は「どうすればいいかわからない」という意見もありましたが、研修や実践を通じて少しずつ面談の質が改善し、部下との関係性が良くなっていく様子が見えてきました。今後も成功事例の共有や課題の改善等の取組を継続する予定です。

2 つ目の「業務改善のプラットフォーム化」では、働きがいを阻害する要因である業務の属人化や非効率的な進め方を見直すことで業務上の働きにくさを解消し、働きがいの源泉であるお客様や商品に係る時間を増やすことを目的に取り組みました。まず取組メンバーの選定には社内公募を利用し、自発的に手を挙げたメンバーのみが参加する形としています。次に具体的な改善方法としては「イクルス (ECRS) (※1)」という業務改善手法を用い、業務の無駄の削減を進めました。さらに「毎週火曜日は業務改善の日」と銘打って活動内容を社内チャットで共有することで、徐々に業務改善の意識付けが行われ、参加者も増えてきました。これらの取組により、「注文請書の自動 FAX 化」など様々な成果が出ています。今後も継続して活動を続けていく予定です。

3 つ目の「イベント型働きがい向上運動」では、「シンギらしく」という経営理念を「自分らしく」という個人の目標と統合させ、社員目線でのシンギらしさの再定義を行うことを目的に実施しました。全社員が 39 チームに分かれ、グランプリ形式で取り組んでいます。感謝の気持ちが見える化したチームや、仲間の体調管理を目指したチーム、自社事業 (環境活動) への理解を深化させるために自ら紙コップのリサイクルを行ったチームなど、多岐に渡る取組を進めています。イベントとしても当初予想していた以上の盛り上がりを見せ、アンケートから

も職場のコミュニケーション・ポイントが改善するなど、働きがい向上につながる効果も表れています。

## ●振り返り

【社長】ここ数年は脱プラスチックの問題など業界全体が変わり、私自身トップダウン経営による成長スピードに限界を感じていました。今回の働きがい向上プロジェクトが、管理職層が中心となって推進するミドルアップダウンの形で取り組めたことは、個人的に一番大きなことであり、今後の社内変革のスタートになったように思います。また「シンギらしく」の理念浸透のため、社員自らが行動を起こしてくれる様子は本当に頼もしく、嬉しかったです。これまでは業務改善を上意下達で落としていくスタイルが主流でしたが、今回は社内公募でやる気のある人間が集まり、主体性と専門性を高めながら進められたことが成果だと思います。

今後の業務改善にも本当に期待をしています。その他にも、1on1 や目標管理制度、業務改善メンバーの活動など、今回の取組で終わりにするのではなく継続して取り組むとともに、こうした活動を通じて、一人ひとりが仕事の場で輝けるような組織を目指し、さらには社会からも必要とされるパッケージカンパニーへと成長したいと思っています



人事総務部 副部長 藤田 聡 氏



代表取締役 田中 友啓 氏

## 用語解説

### ※1 イクルス (ECRS)

ECRS は、Eliminate (排除)、Combine (結合と分離)、Rearrange (入れ替えと代替)、Simplify (簡素化) の英語の頭文字から成る業務改善の 4 原則です。頭文字 ECRS の順に取り組むことで、効果的な業務改善が行えます。

E：ムダな作業を排除する

C：類似業務を集約するなど作業単位の最適化を行う

R：作業単位の順序や担当者を入れ替えて業務プロセス（流れ）を最適化する

S：個別の作業単体を分析し最適化する