

第7回

人的資本経営の時代における 「働きがい」向上の取組

働き方改革・女性活躍企業経営者勉強会

令和6（2024）年2月16日【金】
13:30～16:30 オンライン

基調講演【60分】

イノベーション人材が育つ町工場
～社員の働きがいの生み出し方～



【講師】

株式会社浜野製作所 代表取締役CEO

浜野 慶一 氏

企業取組事例紹介【30分】

人的資本経営の時代における
「働きがい」向上の取組



【企業ゲスト】

ベンダ工業株式会社 代表取締役社長
総務部次長

八代 一成 氏
松浦 和美 氏

トークセッション【30分】

社員の働きがい向上を目指して！
現場の実践から学ぶトークセッション



【パネリスト】

株式会社浜野製作所
代表取締役CEO

浜野 慶一 氏

【パネリスト】

ベンダ工業株式会社
代表取締役社長

八代 一成 氏

総務部次長

松浦 和美 氏

【ファシリテーター】

株式会社ワーキングエージェント
働き方改革 上級コンサルタント

藤原 輝 氏

イノベーション人材が育つ町工場 ～社員の働きがいの生み出し方～



登壇講師プロフィール

株式会社浜野製作所 代表取締役CEO

浜野 慶一 氏

1962年東京都墨田区生まれ。大学卒業後、都内の精密板金加工メーカーに就職。1993年株式会社浜野製作所代表取締役に就任、現在に至る。2014年にものづくりイノベーションを支える開発拠点「Garage Sumida」を立ち上げ、ベンチャー企業や研究機関などの開発支援を推進している。そのユニークな経営スタイルは「新たな先端都市型のものづくり」として、国内外から大きな注目を集めている。

CONTENTS

- 企業として目指すべき姿
- 企業活動の3つの方向性
- 経営理念を浸透させ、ギャップを生まない社員の採用・育成体制を構築
- スタートアップ企業支援を通じて、社員の技術力・やりがいを高める
- まとめ

浜野製作所は、近代軽工業発祥の地といわれる東京都墨田区に工場と研究所、ベンチャーラボを持ち、新しいものづくりにチャレンジしている会社です。今回は、町工場で実践しているイノベーション人材の育て方について、浜野氏にお話しいただきました。

企業として目指すべき姿

私は、創業者である父が50代で他界したことを機に、金型を製造する家族経営の町工場を引き継ぎました。社長に就任した当初は、経理や現場の仕事も担当していた母にサポートしてもらいながら、仕事を進めていました。しかし、頼りにしていた母も、私が家業を継いでから2年後に亡くなりました。人手不足に悩む中、追い打ちをかけるように隣家で発生した火事のもらい火を受けたことで自宅兼工場が全焼するという災難に見舞われます。その結果、企業存続の危機に追い込まれました。

そのような状況の中でも、一緒に働き続けてくれる社員がおり、その存在に助けられ、心から感謝していました。ただ、経営状況が厳しかった当時は、感謝する社員に対しての恩返しができなかったため、将来的にしっかりと社員に還元できる企業を目指すことを決意しました。

そこで、社員への最大の還元となるものを検討した結果、「浜野製作所自身が夢と希望と誇りを持った活力ある企業」であると考え、経営理念にも定めることにしました。この経営理念にそぐわないことは一切やらないと決め、社員に加えお客様や地域にも感謝の心を持ち、人と人とのつながりを広げたことが、「ものづくり日本大賞」のような栄誉ある賞を受賞できるほどに企業成長できたことにつながったと考えています。

経営理念

//

**「おもてなしの心」を常に持って
お客様・スタッフ・地域に感謝・還元し、
夢(自己実現)と希望と誇りを持った
活力ある企業を目指そう！**

//

安定した生活の基盤をつくる場・スタッフの人生が輝ける場・
充実した人生が送れる場・自分自身が成長できる場としての
浜野製作所であり続けたい。

企業活動の3つの方向性

現在、当社では企業戦略として、3つの大きな方向性を掲げて取組を行っています。

浜野製作所の大きな方向性

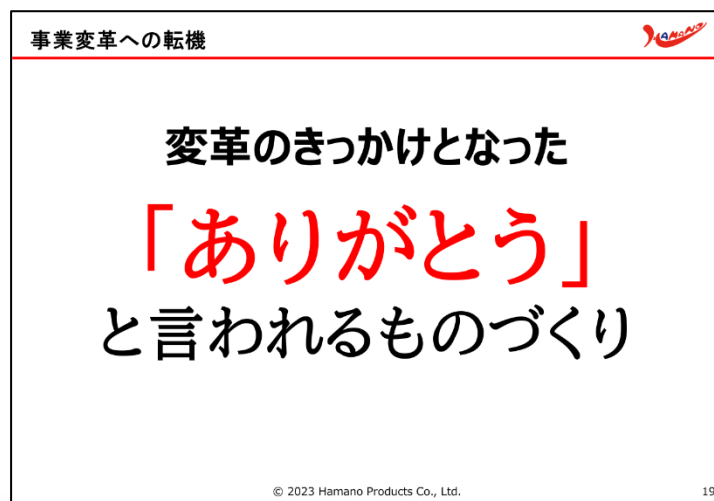
- 1:ものづくりの情報の上流からのコミットメント
(地域性)**
- 2: 下請け体質からの脱却
(方向性)**
- 3: ネットワークの活用
(中小企業での限界)**

© 2023 Hamano Products Co., Ltd. 17

1つ目は、「ものづくりの情報の上流からコミットメント（地域性）」すること。スタートアップ企業や大企業などからアイデアの相談を受けることから始め、設計・開発まで行う上流工程から、試作や量産、検証の下流工程まで一貫して行うことを指します。土地代や人件費などが高い東京に生産拠点があるという地域性をデメリットに捉えるのではなく、目線や視点を変えることで最大のメリットになるよう、他の地域や海外ではできない地域の特性を生かした事業活動を行うことを目指しています。

2つ目は、「下請け体質からの脱却（方向性）」です。下請けの仕事そのものは、誇り高く胸を張ってやるべきですが、それが体質になったままではいけないと考えています。

3つ目は、「ネットワークの活用（中小企業での限界）」です。1社ではできないことも、同業他社、あるいは業種や企業規模を超えたつながりを持つことで、社会課題を解決する新たな市場創出ができると考えています。創業当初、当社は部品加工のみを行っていたのですが、開発や加工の仕事などをいただく中で、お客様から感謝される経験が、新たな市場創出までも目指す活動の後押しとなりました。



経営理念を浸透させ、ギャップを生まない社員の採用・育成体制を構築

経営理念やMVV（ミッション・ビジョン・バリュー）は、全社員だけでなくインターンシップの学生や出向の社員など、当社の仕事に携わる方には必ず伝えるようにしています。特に、企業の進むべき方向性などを学生に知ってもらうことは、その後の「採用」にもつながると考えています。

社内でも、若手社員に企業が進むべき方向を共有した上で、積極的にプロジェクトを任せることにしています。自分の担当部門以外の仕事も一通り経験してもらうことで、新たな視点や考え方を学びつつ、最初から最後まで仕事をやり遂げる経験を積ませています。

新卒の採用活動についても、あえて若手社員にインターンシップのアテンドを任せて、ざくばらんに企業のことを伝えてもらっています。入社前に年齢の近い若手社員から会社の状況を聞けるため、インターンシップ生は心の準備や覚悟ができ、入社後のギャップを減らすことにつながっています。その効果もあってか、新卒で入社した社員の離職者は年々減っており、ここ10年程で離職した社員は1人もいません。

地域連携事例 



配財プロジェクト
(2012年)



墨田区内企業の金属・皮革・ウレタン・メッキ・紙・ガラス・繊維・ゴム・プラスチックなどから排出される「廃材」を再利用し、新しい価値を創出しようとして発足。



アウト オブ キュゼニア in すみだ
(2012年 - 2018年)



すみだの“ものづくり”と“観光”を融合した事業として、「キュゼニア」、JTB「旅いく」、墨田区内の中小企業が連携し、子ども向け職人体験教室を開催

© 2023 Hamano Products Co., Ltd. 22

スタートアップ企業支援を通じて、社員の技術力・やりがい高める

2014年には、本社工場の2階にベンチャー企業を支援する開発拠点をつくりました。その拠点での研究開発の取組等を通じて、今ではハードウェア系の日本のスタートアップ企業の約半分の新規開発事業に当社が携わっています。

ロボットなどの開発を業界や業種を超えて行う中で、社員にも多様な技術力や知識が身につく、これまで想像していなかったものづくりや働き方が始まりました。例えば、新卒を中心とした社員に対して、人事や配属を自らが決めることを促し、実際に希望する部署に配属するなどしています。仕事や働き方が選べることで、「将来こういう仕事がしたい」という明確な目的意識を持った人に最適などとも働きがいのある会社になったと思います。

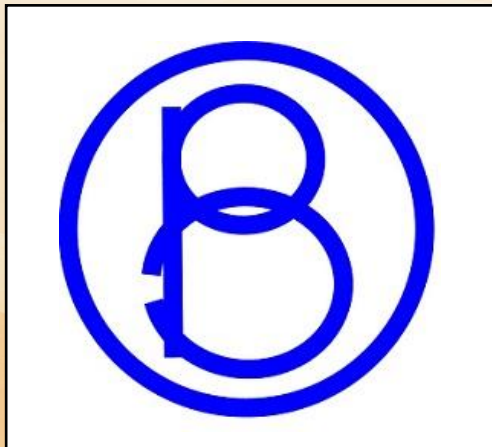
スタートアップ支援を行う中で、大手企業との人材交流や共同開発を行う機会も増えました。大手企業と関わることは、社員の技術力が磨かれるだけでなく、知見を広げることもつながっており、社員のやりがいにつながっています。



まとめ

存続の危機に陥る経験もしましたが、今では大手企業と共創して事業を行うことができるまでの企業の力をつけることができました。「どうせやるなら笑顔で仲良く協力しよう」と、社員みんなが心がけたことが、当社の「ものづくりのイノベーション」の支えとなり、現在のパフォーマンスにつながっています。

人的資本経営の時代における 「働きがい」向上の取組



企業ゲストプロフィール

ベンダ工業株式会社 代表取締役社長 **八代 一成 氏**
総務部次長 **松浦 和美 氏**

企業概要

本社：呉市苗代町
創業：1964年
従業員数：142名（単体）、1,026名（連結）
業務内容：自動車部品等の設計・製造・販売
資本金：5,850万円

CONTENTS

- 健康経営への取組
- 働き方改革（働きがい）への取組
- 取組を通じて生じた経営上のメリット

健康経営への取組

自動車の部品加工などを手掛ける当社では、働き方改革を進める前に健康経営に取り組むことから始めました。きっかけとしては、労働力人口の減少に伴い、労働力を確保することが年々難しくなり、社員に健康で長く働いてもらうことが重要だという、世間の気運の高まりを強く感じていたことがあります。

また、先代社長だった父や身内が早くに他界したことや技術熟練度の高い社員が病気で休職や退職するなどの経験をしたこともあり、社員の健康あつての企業経営と考え、健康経営に本格的に取り組むことにしました。

健康経営への取組み 健康経営を始めたきっかけ

健康経営はじめませんか？

Q 健康経営とは？

A 健康経営とは、従業員の健康を維持・増進し、生産性を向上させる経営戦略のことです。

健康経営のメリット

- 生産性の向上
- 人材の確保
- コスト削減
- 社会的責任の果たし

健康経営の実現に向けた取り組み

- 健康診断の実施
- 健康相談会の開催
- 運動会の開催
- 社員食堂の充実
- 健康経営の推進

健康経営の機運の高まり

背景

- 2011年に父が出張先で急逝し、経営者の健康の大切さを痛感
- 2013年義兄を咽頭がんで亡くす悲しみを経験

第55期社長方針

1. 製造・サービス・プロジェクトの推進
2. 近代地区移転
3. 大規模生産設備稼働の推進
4. 中央・近畿・中国・四国・九州の展開
5. 現場中心の経営者活動
6. 人材育成

「健康経営」を「第55期社長方針」の取組と

55期(2017年度)から健康経営への取組み開始

その当時の出来事

- 複数の社員さんが、がんの罹患に伴い休職ならびに退職
- 数名しかいない匠といわれた永年勤続社員さんが、就業中に脳梗塞を発症して復帰がかなわず退職

健康経営への取組みを本格化

出典：大同生命保険株式会社様パンフレットより

●WE BENDA, WORLD BENDA

健康経営の取組として、まずは「ひろしま企業健康宣言」（協会けんぽ広島支部が実施）を行い、経営者が率先して健康づくりに取り組む姿勢を示しました。次に、社内の健康づくりを推進する担当者に常日頃から健康意識の高い社員を人選。そして、全社員が健康経営に対する現状認識を持つため、協会けんぽの担当者から「ヘルスケア通信簿」の内容について説明してもらいました。

社員の健康に対する理解が浸透していく中で、定期健康診断や健康相談会の実施、予防接種の補助、運動機会の増進、管理栄養士の指導による社員食堂の充実など、具体的な取組を現在も進めています。

健康経営への取組み 取組み事例（写真）

※健康診断受診中の社員



※産業医と社員による健康相談会



※肺年齢測定中の社員



※予防接種を受ける社員



※歯科検診受診中の社員



※コミュニケーション



※社員食堂



※運動会検討中



※講演を受ける社員



※ソフトボール大会

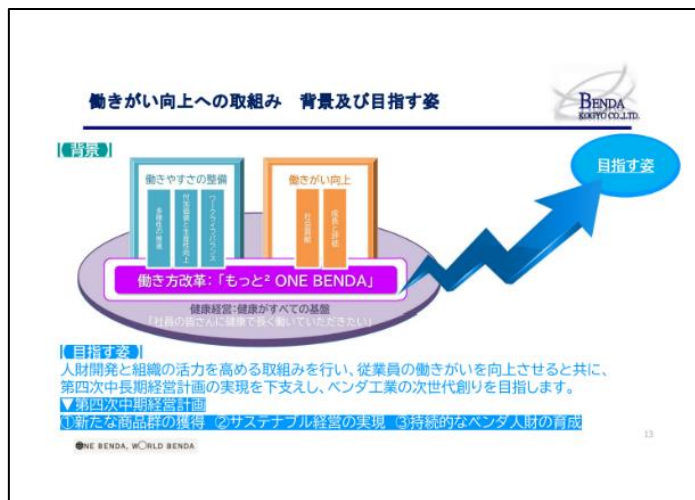


●WE BENDA, WORLD BENDA

働き方改革（働きがい）への取組

当社では健康経営を皮切りに、働き方改革にも着手することを決めました。そこで、働き方改革の取組を「働きやすさの整備」と「働きがい向上」に区分し、まずは「働き方の多様性を推進し、付加価値と生産性を高めつつ、ワークライフバランスの整った会社」を目指す「働きやすさの整備」の取組から実施しました。

その次のステップとして、「働きがい向上」の取組に着手。その中核として、経営計画の実現を下支えする次世代の人材育成を目指す「もっともってONE BENDA」をモットーに、人材開発や組織の活力を高めることとしました。



しかし、当初は「働きがい」に効果的な取組が分からない状態にありました。そこで、社員の働きがいの現状把握と取組の方向性を検討するため、社内アンケート、従業員サーベイ（現状の調査）、ストレスチェックを実施しました。その結果を分析し、当社では4つのテーマで取組を実施することになりました。



1つ目は、自己成長が感じられる会社となるための“社員のキャリア開発”の取組です。具体的には、教育体系の整備と社内指導者の育成を行い、コミュニケーションの活性化、社内指導者の学び直しを行い、教え合う文化の醸成を目指しました。取組の中で実施したプレゼンテーションスキルの講義には、予想を超える参加者が集まるなど、社員からも好評を得ています。

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ1：従業員のキャリア開発～社員を“もっと”大切にしたい～

① 教育体系整備と社内指導者の育成

01

コミュニケーション活性化

部門をまたいだ教育体系のため、部署や役割を超えたつながりが生まれます。

02

社内指導者の学び直し

何となく感覚でわかっていただけを伝えるために学び直しのため、知識、プレゼンテーション能力も向上します。

03

教え合う文化の醸成

主体的に教え合い、学び合う文化・意識を醸成します。

●IE BENDA, WORLD BENDA

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ1：従業員のキャリア開発～社員を“もっと”大切にしたい～

① 教育体系整備と社内指導者の育成

- ・簡潔で、例え話もあり、説明がとてもしっかりやすく良かった。
- ・プレゼン相手のタイプ例を具体的に挙げてもらえるのもっと参考になる。
- ・続編の講義をお願いしたい。
- ・エクセル関数講座や外国語講座、論理的思考についての講義を受けた。

●IE BENDA, WORLD BENDA

2つ目は、将来像が明確で安心して働ける会社となるための“ベンダ工業の未来創造”です。社員の将来に対する不安を安心に変えること、社員の自立を促すこと、組織の存在意義を高めることが目標です。そのために、社長を含め管理職、若手社員で自社の将来像であるMVV（ミッション・ビジョン・バリュー）を議論し、再定義を行いました。再定義を行うことに留まらず、全社員に考え方を浸透させることにも注力しており、MVVに基づいた行動をしてもらえるよう注力しています。

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ2：ベンダ工業の未来創造～社員と“もっと”語り合いたい～

① 自社将来像の言語化 ② 共有・浸透

▼MISSION
企業が果たすべき使命
なぜそれをやるのか？

▼VISION
将来の理想
どんな姿を目指すのか？

▼バリュー
思考や行動の指針
どのようにやるのか？

ねらい

- ・将来の不安を安心に変える。
- ・自ら考え行動する社員の自律を促進する。
- ・組織の存在意義を向上させる。

●IE BENDA, WORLD BENDA

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ2：ベンダ工業の未来創造～社員と“もっと”語り合いたい～

① 自社将来像の言語化 ② 共有・浸透

□ 創業の精神
「世界の誇りを継いでやる」「品質は命なり」「作る心を磨く」「不可能を可能にする」「確固・確実・確約・実行・責任」

□ Mission/ミッション/グループの存在意義・使命
私たちは、人と環境に優しいものづくり（モノ）とサービス（サービス）を通じ、サステナブルな社会の実現に貢献します。

エン지니어リング事業	製造事業
<p>■ Vision/ありたい姿 私たちは、モノづくり（製造）とサービス（サービス）の両輪で、社会課題の解決と生産性の向上に貢献します。</p> <p>■ Value/共有する価値観・行動指針 私たちは、モノづくり（製造）とサービス（サービス）の両輪で、社会課題の解決と生産性の向上に貢献します。</p>	<p>□ Vision/ありたい姿 私たちは、自衛や参議のグループを更に進化・発展させ、“もっと” “One Benda” での発展を推進し、更に新たな領域を創出し、世界を支え続けることを目指します。</p> <p>□ Value/共有する価値観・行動指針 尊敬される人であり、プロフェッショナルであり、品質OTAKUであり、One Bendaであり、</p> <p>SAFETY: 安全は全てに優先する。職場の安全、心理的安全、徹くして成長機。</p>

●IE BENDA, WORLD BENDA

3つ目は、個人をより理解し、つながりを持てる会社となるための“ワクワク職場づくり”です。フィードバックの強化と心理的安全性の向上を目的とし、バリューを体現した活動を表彰する「ベンダバリュー賞」などの表彰制度の拡充や、役員とのランチ会、部内コミュニケーションを図る補助制度などに取り組んでいます。

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ3：ワクワク職場づくり～社員の個性を“もっと”尊重したい～

① フィードバック強化・心理的安全性の向上

・仕事面だけでなく、生活スタイルにも焦点を当て、社員の人生を応援する。
 ・表彰制度を拡充することでスポットライトを当てる社員を増やす。

【取組み①：新たな表彰制度の導入】

NO	賞名	対象	表彰・賞状内容	効果
1	● 永年勤続	10～30年	新入の希望を追加	仕事面や入社理由もない方も、入社を歓迎し、今後一緒に頑張っていくという期待を伝える
2	● Benda Value賞	-	Valueに付いた行動ができた部門	Benda行動指針の実践を称賛し、支援させる
3	● リスキリング/DX賞	-	その時々でテーマを設定して表彰	ベテランを促す
4	● にかってで賞	-	ワークライフバランスができていて、人・地域・地域貢献など	仕事面だけでなく、生活スタイルにも焦点を当て、社員の人生を応援し、自分ごとから社員同士のコミュニケーションを生まれるはず。
5	● 子供自慢をしま賞	-	子供の作品 子供を仕事場にした写真など	

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ3：ワクワク職場づくり～社員の個性を“もっと”尊重したい～

② オフサイトミーティングで一体感を醸成

普段接する機会が少ない役員との関係性を強化する。
 【取組み②：役員との誕生日ランチ】

意外に楽しかった！
 仕事の話以外なので、気兼ねなく話せてよかった！

【取組み③：コミュニケーション補助金を利用した部内/部門間懇親会】

4月～3月で合計127名の社員（84%）が参加

4つ目は、組織活力を高めるための“快適作業環境の追及”です。身体愁訴の要因特定から始め、設備の改造や新規導入、付帯作業の電動化に取り組ましました。その結果、社員の負担が低減し、身体愁訴を訴える割合が改善されました。

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ4：快適作業環境の追及～“もっと”現場に寄り添いたい～

① 取り組んだ背景

01 新たな設備導入
02 新たな設備導入
03 設備
04 設備
05 設備
06 設備

1. 快適作業環境の追求
 ～これまでの取組を継続し、より良い作業環境を追求する。

2. 健康経営
 ～健康で長く働いてもらいたい。

3. 一人ひとりの**尊厳**を高めたい
 ～作業者に寄り添い、今までと異なるアプローチにて身体負担を低減し、**働きがい**を高めた！！

※2019年度 2020年度 2021年度 2022年度

働き方改革（働きがい向上）への取組み
テーマ4：快適作業環境の追及～“もっと”現場に寄り添いたい～

③ 身体愁訴への対応

①設備改造 ②設備新規導入 ③付帯作業の電動化の3点にて対応を実施。

① 設備改造
 従来/切粉を工場裏まで自車で運び、スクラップ置き場へ捨てる作業(改善)工場内の本設棚にセットする付帯作業での運への負担軽減。歩行距離が大幅に短くなった。

② 切粉用設備 導入
 従来/切粉の入ったパレットの上げ下げを手動で行っていた。改善/電動でできるようになった。上げ下げの高さ調整が幅広くできるようになり、低いパレットからの製品の取り出し時が楽になった。

③ バッテリー式ハイキャッチャー 導入
 作業負担が減り、楽になった！面倒な作業が低減されて嬉しいなどの声を頂いた！

社員の働きがい向上を目指して！ 現場の実践から学ぶトークセッション



【ファシリテーター】

藤原輝 氏

株式会社ワーキングエージェント
働き方改革 上級コンサルタント



【パネリスト】

浜野慶一 氏

株式会社浜野製作所 代表取締役CEO



【パネリスト】

八代一成 氏

ベンダ工業株式会社 代表取締役社長



【パネリスト】

松浦和美 氏

ベンダ工業株式会社 総務部次長

働きがい向上へのスタートは苦境から生まれた経営者の覚悟にあり

藤原：浜野さんも八代さんも、会社を引き継がれて大きなターニングポイントになる出来事があったことが分かりました。それぞれの話を聞かれて、どのような感想を持たれましたか？

浜野：ベンダ工業の八代社長ご自身が、現体験によって社員の健康の大切さを再認識され、健康経営から働き方改革まで、何もかも徹底して取り組まれているのは素晴らしいと思いました。

八代：浜野社長が、不運が続きながらも、「あなたと仕事がしたくてここにいる。浜野製作所はまだ潰れていない」という社員さんの言葉で、経営者としての覚悟を決められた話に共感しました。また、イノベーション人材の育成について、スタートアップ支援や大企業との連携など、多岐にわたって取り組まれていることに感銘を受けました。

松浦：浜野製作所は、多くの企業や人を巻き込むことで、より多くの人をハッピーにしている魅力的な会社だと思いました。社員の方は、新しい挑戦に働きがいを感じ、毎日ワクワクしながら仕事をされているのではないのでしょうか。

製造業でのモチベーションを高める動機づけ

藤原：製造業は脱炭素など大きな転換期を迎えており、新たな挑戦が両社共通のテーマとなっていますが、変化を促すために意識されたことや具体的な取組はありますか。

浜野：納期を守るために頭数を優先して採用し、離職者を出していた頃の反省をふまえて、今は、企業理念に共感してくれる方を採用する「理念採用」に変えています。採用の時から、会社の将来や方向性などを示すことによって、社員が同じ思いやベクトルで働けるように動機づけをすることがまずは大切だと思っています。

松浦：世の中が変われば、会社も社員も変わらないといけないということを、まず言葉で伝えて理解してもらっています。その上で、やる気のある人がスキルアップに挑戦できるよう、社内外の講座や資格取得を支援する情報を提供しています。



イノベーション促進に必要なこと

藤原：両社とも、社員が新たな仕事を体験できる機会や場所を用意されていますが、開発のスピードアップには何が必要なのでしょうか？

浜野：新しいことを始めるときは、「とりあえずやってみよう」という気運が、企業風土としてあることが大切だと思います。考えている間に、我々を取り巻く環境はどんどん変わっていくので、大きなビジョンを持って小さなスタートを切り、随時やり方や仕組みを変えて進めていくことが必要ではないでしょうか。

八代：大きく3つのことが重要だと考えています。1つ目は、目標とするゴールについて、開発を担うプロジェクトメンバーで共有すること。2つ目は、一人ひとりの役割を最大限果たせるよう、新たな知識を習得する能力開発を継続して行う環境を整えること。そして3つ目は、コミュニケーションをしっかりとることで手戻りなどを無くすこと。この3つを意識することが、スピードアップにつながると思っています。

藤原：日本の製造業は時代の中で考え方が変化する大きなパラダイムシフトに突入しています。その中でビジネスの新たなスキームやイノベーションを創出していくには、やはりそれを生み出す社員の働きがい向上が欠かせない要素だということが、今日のお話でよく分かりました。



Great Place To Work® 2024年版

広島県における「働きがいのある会社」 優秀企業の発表

Great Place To Work®(以下「GPTW」という。)は、世界約150カ国で、働きがいに関する調査の結果が一定の水準を超えた企業を「働きがい認定企業」、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして発表しています。

広島県における「働きがいのある会社」優秀企業は、「働きがい」に関する調査の結果、GPTWより特に優れていると認められた県内企業です。

広島県では働きがい向上に取り組む優秀企業の創出を目的に、GPTWの働きがいの現状を可視化する調査に参加する費用の一部を補助する事業を行っています。(働きがい向上調査・認定制度利用促進補助金)

Great Place To Work® 2024年版 広島県における「働きがいのある会社」優秀企業は以下の企業です。

株式会社ミクセル

小売業、サービス業／広島市

マイクロンメモリ ジャパン株式会社

製造業／東広島市

株式会社システムフレンド

情報通信業／広島市

タカ・エンタープライズ有限会社

美容業、飲食業、託児施設の運営／広島市



Great Place To Work® 2024年版

広島県における「働きがいのある会社」 優秀企業



代表取締役
島 幸司

株式会社ミクセル

弊社はバイオテクノロジーに関する研究支援と、リハビリテーション等の健康寿命の延伸支援を通じて超高齢社会を支える企業となることを目指しております。その実現のために、PVB (Purpose, Vision, Belief) の浸透と自律型マネジメントによって主体的に能力を発揮できる職場づくりに日々取り組んでおります。

そうした取組を通じて仕事を含めた人生の質をより豊かにしていく「働きがい」の向上を実現していきたいと考えております。



【事業紹介】
研究支援事業、ヘルスケア事業
(元氣ジム/広島介護用品)

- ▶所在地/広島市中区富士見町8-7
- ▶従業員数/38名
- ▶平均年齢/38歳
- ▶設立年/2008年(平成20年)
- ▶業種/小売業、サービス業



代表取締役
ジョシュア・リー

マイクロンメモリ ジャパン株式会社



弊社は「世界の情報活用のあり方を変革し全ての人々の生活を豊かにする」という理念の下、スマホやPCや車載用途向けの最先端DRAMの開発と製造を通じ、AIや5GやIoTを支える技術の進化に貢献しています。

DEIを推進し多様な人材の活躍機会を創出しています。従業員には部門横断的につながり、キャリアを磨き合う活動の機会(ERG)もあります。

マイクロンは私たちの生活や仕事の間である地域社会との連携を強化し日本の明るい未来へ貢献します。



【事業紹介】最先端メモリ製品の開発、設計、生産およびストレージソリューションの提供

- ▶所在地/東広島市吉川工業団地7-10
- ▶従業員数/4,000名
- ▶平均年齢/非公表
- ▶設立年/2013年(平成25年)
- ▶業種/製造業



Great Place To Work® 2024年版

広島県における「働きがいのある会社」 優秀企業



代表取締役社長
朝山 俊雄

株式会社システムフレンド

我々は、ITの担い手として社会をもっと快適に、そして皆の暮らしを便利で豊かなものにしたいと願っています。そのためにメンバー全員がITを使いこなし、働きがいのある仕事をするからこそ、IT企業の資格証明だと感じます。

メンバー全員がITスキルと知識をいかしてクライアントやユーザーのニーズに寄り添い、最適なソリューションを提供できる“ITビジネスパーソン”となることで、自身の仕事に更に自信と誇りを持ち、働きがいを向上させて参りたいと思います。



【事業紹介】ソフトウェアおよびアプリケーションの受託開発、ネットショップの構築と運用支援、ヘルスケア事業

- ▶所在地/広島市佐伯区五日市駅前1-11-20
- ▶従業員数/34名
- ▶平均年齢/38歳
- ▶設立年/1997年(平成9年)
- ▶業種/情報通信業



代表取締役
小池 隆司

タカ・エンタープライズ有限公司

社員の働きがいを向上させることで、モチベーションが上がり、より一層仕事に熱心に取り組むことができます。その結果、お客様満足の向上、効率化、生産性向上等にも効果が波及していくと考えます。

働きがい向上のために、広島美容業界で一番の福利厚生を目標にしました。有給休暇の取りやすさや日数の増加、就業時間中のできる教育カリキュラム、キャリアプランを作成。従業員の多様な働き方や目指す姿の実現を後押しすることで、離職率の低下、モチベーションUPにつながっていると感じています。

企業理念を「私達は美容と健康を通じてお客様のHappy Lifeのお手伝いができる事を喜びとします」とし、従業員も安心して長期間働ける企業を目指します。



【事業紹介】美容業全般(ヘア・メイク・着付・アイラッシュ・ネイル・ヨガ)、飲食業、託児施設の運営

- ▶所在地/広島市中区立町2-4 サンタックビル4階
- ▶従業員数/100名
- ▶平均年齢/28歳
- ▶設立年/1991年(平成3年)
- ▶業種/美容業、飲食業、託児施設の運営