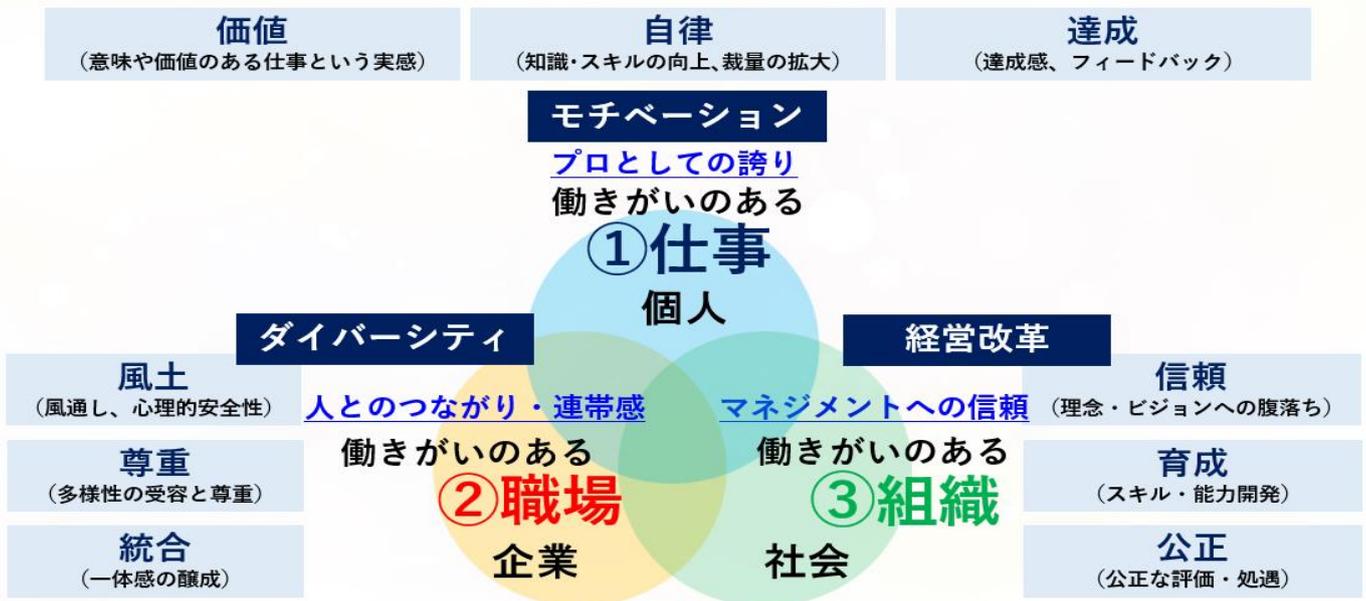


アイデアワークショップでは、参加者が「働きがいのある仕事」「働きがいのある職場」「働きがいのある組織」の3分野、計7グループに分かれ、従業員の働きがいを高める取組アイデアを検討した。

## 働きがい創出の3つのカテゴリー



業種・職務特性を考慮しながら、「仕事」「職場」「組織」のそれぞれの観点から、働きがい向上の施策を考える。

### ✔ 仕事①グループからの提案

クラフティング・マイ・ミッション！！  
～自己実現できる仕事～

意見

当グループでは、自分の仕事に対して自信とやりがい、こだわりを持ち、高いモチベーションで取り組むという思いを込めて「クラフティング・マイ・ミッション」を提案します。企業はまず社員のモチベーションと満足度の向上を図ることが重要です。社員が自らの仕事をクラフト（手作り）することで、主体的に組織に貢献し、成長しているという達成感を得られるような職場環境を整えることで、仕事の働きがい向上を実現します。



施策アイデア

具体策として、やりたいことに手を挙げる社内公募制度の実施や、企業内で何でも言い合える風土の構築を提案します。さらには見えない部分の努力を評価するために、仕事の成果を見える化したり、お客様や外部からの意見をフィードバックすることも、社員のモチベーション向上に繋がります。最後に社員全員が働きがいのある仕事ができるように、チームワークを重視し、何でも発言し相談のできる風通しの良い職場環境の構築も重要だと考えます。

✔ 仕事②グループからの提案

自己満足×win-win  
～あなたは人生を楽しむ”覚悟”、ありますか？～

意図

私たちは「価値、自律、達成」の3つの側面で仕事の働きがいを考えました。価値については、仕事でどのように価値を提供し、誰に喜ばれ、どのような成果をもたらすかを考え、この観点から**仕事の楽しさやワクワク感、自己満足**が重要だと考えました。また自律に関しては、**主体的に考え行動する力が楽しさを生み出すと考え、その力を生かすための環境整備**が大切です。達成については、**明確な目的や目標を設定し、それを達成することがポイント**です。こうして社員が仕事を楽しみ、会社と社員がwin-winの関係を築くことを目指します。



施策アイデア

具体策として、まずは「**ボトムアップ型の経営**」を挙げています。現場からのアイデアを集約し、社員一人ひとりが責任感と主体性を持つことが重要だと思います。これにより、自己肯定感が高まり、楽しさや充実感につながると考えます。

もう一つの施策としては「**キャリア面談**」です。将来の目的や目標を自覚し、主体的に行動することをサポートします。



株式会社 **ポップジャパン**

✔ 仕事③グループからの提案

『セカンドファミリー』大作戦  
～「セカンド」それは燃え上がる可能性～

意図

当グループの提案は、仕事を通じて生まれる楽しさやワクワク感を重視しています。キャッチフレーズにある「セカンド」とは、**家族のように快適で心理的安全性が高く、自己効力感を育む職場環境（セカンド・ファミリー）と、趣味やプライベートからインスピレーションを得て夢や目標を実現すること（セカンド・ビジネス）**の2つを指しています。こうしたアプローチによって、社員の働きやすさを確保しつつ、働きがいを高め、情熱をもってチャレンジすることが可能になります。



施策アイデア

具体策として様々な社内公募制度を考えました。まずは社員間の接点づくりのための「社内委員会制度」。次に社員とその家族の交流促進のための「**家族コーナー制度**」。そして「**地域貢献の社内公募制度**」や家族が職場を理解するための「**社内見学制度**」などです。ビジネス面では異業種部門の立ち上げや独立を支援する「**社内公募制度**」や、社内のキャリア転換を支援する「**社内転職制度**」など。こうした施策を通じて、社員の仕事と私生活の両面での充実と成長を目指します。



株式会社  
**フォノグラム**

✓ 職場①グループからの提案

ホリスティックコネクション + ダイアログ = ウェルビーイング  
(全人格的つながり) (意味を中心とした対話)

意図

私たちのグループは、働きがいのある職場を作るためのキーワードとして「ホリスティックコネクション」と「ダイアログ」に焦点を当てました。ホリスティックコネクションとは全人格的なつながりを意味しています。従業員の多様性が増した現代の職場環境では、以前のように自然なつながりが生まれにくくなっています。**意識的に相手の背景（プライベートや人柄等）を知る努力が欠かせません。**またダイアログでは、**仕事の意味や目的を明確に伝えることが重要です。**単に情報を伝えるだけではなく、自らの意図を丁寧に伝える工夫が重要です。これにより、社員のウェルビーイングが高まり、仕事の質も向上すると考えます。



施策アイデア

具体策として、ミーティングのチェックインとチェックアウトを提案します。**チェックイン**では、参加者が自分の感情や考えを共有し、相互理解を深めることでミーティングを円滑に進めます。また**チェックアウト**では、終了時にミーティングの経験を共有し、反省と次の行動への準備を促します。このように社員が積極的に自己開示にすることで、相互信頼関係を築くことができます。



SYSTEM  
FRIEND



Reliance Security Corporation  
リライアンス・セキュリティー株式会社

✓ 職場②グループからの提案

「心理的安全性」が確保された職場

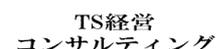
意図

私たちはシンプルに「心理的安全性が確保された職場」を提案します。私たちは実体験から、若手社員が自由に意見を表明しにくい現状を改善していく必要性を感じています。多くの上司は、若手社員が自分から積極的に動かない、またはコミュニケーション能力に欠けていると不満を感じる一方で、若手社員の視点からはミスや上司の反応への恐れから、自分の意見を自由に述べるのが難しいという葛藤があります。**職場における心理的安全性を確保することで、若手が意見を表明しやすく、かつ上司もそれを受け入れやすい環境を作ることが重要**だと考えます。



施策アイデア

心理的安全性を確保するための具体策として3点提案します。まず1点目は「**外部アンケートの活用**」です。社員が匿名で意見を表明できる機会を提供し、職場状況を客観的に把握することが狙いです。2点目は「**ミスやエラーに対する寛容さ**」です。若手社員が積極的にチャレンジするためには、上司の寛容さが不可欠です。3点目は「**コミュニケーション促進のためのイベント実施**」です。ランチミーティングや雑談などのリラックスした環境での意見交換が有効だと思います。



## ✔ 組織①グループからの提案

### ひとりひとりの社員が輝き、 お互いが喜びを共有できる集団

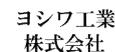
意図

当グループでは「ひとりひとりの社員が輝き、互いに喜びを共有できる集団」になることで、組織としての働きがい向上を目指します。これは、会社という組織は一般社会の縮図であり、一般社会と同様に他者に対する思いやりが必要なのだという考えに基づいています。自己中心ではなく**利他的な心、すなわち互いに与え合う精神 (Give&Give) を持つことが**、幸福感を生み出すと私たちは考えました。さらに、**各社員が仕事の成果を実感し、組織から公正に評価されることも**、社員一人ひとりが輝く組織を目指す上で重要だと考えます。



施策アイデア

具体策としては、昔ながらの「合宿」を提案します。合宿で寝食を共にすることで上司や部下、同僚がお互いを深く理解し合い、共通の目標や価値観を確認しあうことで、組織全体が向かうべき方向性を明確にすることを目的としています。ただし今はそうした合宿を実現することは難しいかもしれません。そんな場合でも、部門を超えた交流を頻繁に行って、オープンコミュニケーションを促進することが重要だと考えます。



## ✔ 組織②グループからの提案

### 一人ひとりが主人公になれる組織の実現

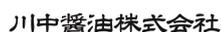
意図

当グループでは、「一人ひとりが主人公になれる組織」を目指しています。これは、**社員がそれぞれの役割で輝き、相互に支援し合い、成功を称え合う組織**を意味します。失敗を恐れずに新しいチャレンジを行い、ジョブ・クラフティングを積極的に取り入れることで、皆が自分の仕事に誇りを持つことができるようになると思います。そしてこうした環境で互いに助け合い、成功を称賛し合うことが、社員全員のやりがいと、組織全体の生産性向上に繋がると考えています。



施策アイデア

具体策としては、まず「**社長や部門長との定期面談**」が挙げられます。現在の仕事の課題や会社のミッションについて話し合うことで、社員一人ひとりの役割と方向性が明確になりより具体的な行動が可能になります。さらに「**社内新聞やホームページ・SNS等での社員紹介**」などによって、個々の社員に光を当てることで、部署を超えた相互理解やコミュニケーション促進につながります。また「**お客様との交流イベントの実施**」も、社員にやりがいと責任感を感じてもらい、自分が主人公なのだと実感する効果が見込めます。



## 働きがい向上宣言

イベントに参加いただいた34社の皆様に、今後の働きがい取組イメージを「働きがい向上宣言」というキャッチコピーで示していただきました。

### 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド



#### ■ 働き方をフィロソフィー(哲学)する

当社は当期において、京セラやJALのように会社のフィロソフィーを作りました。稲盛氏のようなカリスマ経営者が語る理想の形ではなく、既に社内によく使われている言葉を中心にアンケートを行い社員間で選定しました。全員が持つべき意識・考え方として、経営理念と行動指針をつなぐために使います。会社の中で根付いている「良い言葉・名言・格言」を明文化し、文化として定着させます。これにより経営理念達成の再現性を高めることが狙いです。まずは経営理念を掘り下げてより具体化し、そこからどのフィロソフィーを意識すれば達成につながるのかを考える取組から始めていきます。

### 株式会社アマノ



#### ■ イクボス支店長になる！

恥ずかしながらイクボスという言葉を知りませんでした。まず支店長として岡山を働きがいの感じられる職場にしたいと思います。まず役職呼びをやめてもらい城さんと呼んでもらいます。皆との会話を惜しみません。意見をどんどん取り入れます。自分の夢や目標や楽しみを語るし教えてもらえる様になります。皆が自己実現し、成果が喜び合えるチームにします。

### 株式会社石崎ホールディングス



#### ■ 石崎グループでは、グループビジョン『UNIQUE x SPACE 感動を伝える企業』の実現に向けて、一人一人が自らの意志『will』で働くことが出来る環境作りに取り組みます。

これ迄100年以上続いてきた当社が、これから先も成長し続けていく為には、目指すべきゴール、すなわちビジョンを明確に持ち、個々人がしっかりとした価値判断基準に沿って行動することが、働きがい向上につながると考えました。現在、弊社の中堅社員が主導でエンゲージメント向上の為の各種施策に取り組んでおり、従業員が会社のブランドスローガンやビジョン等に馴染みを持ってもらうことも大切であると考え、宣言の中に盛り込んでおります（弊社のブランドスローガンは『それって、will。』です）。

### エイジトレーディング株式会社



#### ■ 毎朝行きたくなる会社になります。

一緒に働く仲間を第二の家族だと思えるような環境づくりを行うことにより、意見を全面的に否定されることのない、1人ひとりが主体となれる組織作りを行います。また、当社で働いてくださってるスタッフが、自分の子ども、自分の家族に誇れる会社になることを目指します。毎朝憂鬱な気分ではなく、会社に行くのが楽しい、そう思って貰えるような働きがいを感じられる職場、組織を築いていきます。

## 株式会社オウエン



### ■ 幸せに生きるために！

#### 必須である『働く』を最高に楽しみ、人生を充実させよう！

働くことは、生きていくために『必要』なこと。でもそれが『満足いく時間』となるためにはスキルを上げ、自らや仲間に誇りを持ち、感謝していけるように。個々の人生を充実させられるものであるように。人生に必須なものであるからこそ個人の人生の大切な時間の一部として考え、環境を作り守っていききたい！

## 有限会社GUTS



### ■ 『セカンドファミリー』大作戦Ⅱ ～家族のような連帯感の中で～

GUTSの理念「笑顔とガッツあふれる社会を創る」とは「働きがいあふれる会社をつくる」とも言える。その実現のため、小さい会社のアットホーム感や社会貢献活動でのチームワークを活かし、家族のような連帯感の中で、仲間の主体性やモチベーションを向上させ、生産性を高めたい。

## 川中醤油株式会社

川中醤油株式会社

### ■ 明るく 楽しく 改善行動

企業の発展は、全員が本気で行動を起こすことが必要だと思います。そのためには自らが考え改善していくこと、そうすればやりがいも生まれ、楽しく明るく仕事ができ、やりがいや、生産性向上、利益向上につながると思います。

## 株式会社キャストム



### ■ ウェルビーイングによる健康企業を目指す

従業員の誰しものが、健康(精神面、肉体面)であれば、企業としても健康・健全な組織が形成され、社員一丸となってさまざまなチャレンジが出来、結果を共に喜び共有できる風土を持てる強い企業になれる。

## キリンビール株式会社



### ■ 自分の好きを仕事にする

組織のタテ・ヨコ・ナナメで混ざり合い多様性を最大限に発揮しながら、それぞれの主体性と創意工夫を尊重し合い、全員が成長する組織を作りたい。そのためには、心理的安全性の確保と、個性を尊重する組織風土を作りたい。

## 呉信用金庫



### ■ 職員エンゲージメント向上

弊金庫では、中期経営計画の重点テーマとして「人材育成・人材活用の充実化」を掲げています。この重点テーマの達成には、働きがい、働きやすさが実感できる職場環境の整備が必要不可欠であり、その手段・手法として、職場内コミュニケーションの活性化による職員エンゲージメント向上に取り組んでいます。

## 株式会社高陽ドルフィン



### ■ One Team -団結-

このスローガンは、経営者ではなく、現場をまとめる女性取締役が提案したものです。私たちの職場は、主に働くお母さんたちが中心になって運営されています。家庭を大切にしながらも真剣に仕事に取り組むためには、一人ひとりがお互いに助け合う必要があります。大切なのは、役職や職域、雇用形態に関係なく、「全員活躍」ができる環境を築くことです。そしてこの言葉には、組織の方向性を共有し、一体感を持って前進するという思いが込められています。

## 株式会社システムフレンド



### ■ メンバー全員「ITビジネスパーソン」へ！ —自分の仕事に誇りと喜びを—

弊社は「社会を楽しく快適にするためにITエンジニアの力を役立てる」というミッションを掲げています。そのためには、単にシステムを作るエンジニアではなく、社会のことやクライアントのニーズにも精通しシステムを作ってビジネスで役立てることができるITビジネスパーソンに社内メンバー全員がなっていくことを目標としています。それにより、皆が自身の仕事の価値をさらに高め、働きがいの向上につながってほしいとの思いをこめています。

## 一般社団法人女性起業家支援FLAP



### ■ 成長し合える環境と組織作り

今の社会では以前のようなコミュニケーションでは成り立たない。固定概念を捨てて現状維持から打破した常に新しい発想の元で進んで行く。

## 瀬戸内コンサルティング株式会社



### ■ 活動の原点は「人」 地域企業との連携を強化し、 防災・減災の地産地消ネットワークのハブを目指します。

企業活動を通じて、「よい人生を過ごしている」・「満足した人生をおくれた」と、感じる人が自然に増える地域づくりに貢献したい。

## TS経営コンサルティング

### ■ 今まで以上に顧問先企業にも働きかけを進める

社員（従業員）が自律的・主体的に仕事に取り組める職場・組織・会社作りに全力投球で関わります。ご支援させて戴く経営者(事業主)の皆さんにぜひとも認定企業になって戴くよう頑張ってお参ります。

## 株式会社テイケイ西日本



### ■ 変革と挑戦

弊社は創立して47年目の広島県内では規模が大きな警備会社です。（従業員850名、売上高34億円）「ひろしまフラワーフェスティバル」、「宇品の花火大会」、「都道府県対抗広島男子駅伝」や、東広島市の「酒まつり」、熊野町の「筆まつり」などの大型イベントの警備も担当しています。中国地方5県に22拠点（営業所）を有し、地域との連携や人材の育成を進めながら、創業47年間で築き・磨き上げた技術と知識を土台に、中国地方ナンバーワンの警備会社を目指しています。弊社の最大の目標は、成長を続けて「100年続く会社」になるため社員一人一人が、「テイケイ」ブランドを背負う自覚と誇りを胸に、「変革と挑戦」を続けています。

## テクノス三原株式会社



### ■ 会話より対話で定着100作戦！

普段の会話・表面的なコミュニケーションは十分に取れていると思うが、対話・明確な目的やゴールを定めるコミュニケーションが不足していると考えたため。お互いの立場や意見の違いをより深く共有することで、各個人に寄り添うことを目指し、定着率100%を目標とした。

## 株式会社テック



### ■ 将来5年後のお客様と私たちのために働こう！！

5年後には、社員全員が自ら考え行動できるようになり、それがお客様に対して喜んで頂け、自分たちへも報酬、職場環境、働くモチベーションのUPに繋がると思う。

## テンパール工業株式会社



### ■ We're Tempearl！！

**テンパールは、社員と仕事を「働きがい」でつなぎます。**

日本初の家庭用ブレーカー、「テンパールスイッチ」を創り出し、「電気と暮らしを安全につなぎ続けて」73年。地域の皆様に愛される「テンパール」ブランドの更なる価値向上を目指し、「人財（ヒューマン・リソース）」として社員を育むタレント・マネジメントに注力し、社員が仕事に「やりがい」を持ち、自分らしく成長していく「働きがい」のある成長企業を目指します。（当社のラジオCMのキャッチコピーは「I'm Tempearl！！」です。）

## 株式会社東洋シート



### ■ 成長実感 + 貢献実感 = 働きがい

職場との連帯感や信頼、仕事への誇り、仕事を通じた貢献や自己実現を感じながら意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことを目指す。

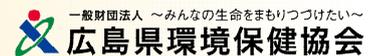
## 株式会社濱田製作所



### ■ 個々の「楽しいポイント」を大切に、没入できる職場を目指す。

「やりがい」は千差万別です。一人一人が仕事の中で「楽しい」を見つけられるよう、また改革をしていく中で一人一人の「楽しい」を取り除かないよう、趣味ごとのように没入できるほどの職場にしたいと思います。

## 一般財団法人広島県環境保健協会



### ■ 未来に挑戦、ドキドキ、わくわく、笑顔あふれる環保協

広島県環境保健協会は、「みんなのいのちをまもりつづけたい」という基本理念の実現にむけて、高い倫理観を持ち、仲間を信頼し、自律的に行動し、知恵と経験を共有し、未来に挑戦し続け、明るい職場と幸福な暮らしを実現するという行動指針のもと職場の仲間と共に日々ドキドキわくわくしながら辛い仕事も笑顔で楽しく仕事をする職場づくりに取り組んでいます。

## 株式会社広島バスセンター



### ■ 仕事に満足！ 会社に満足！ みんなで高める働きがい

働きがいを向上させるためには、お互いがお互いを尊重する、率直な意見が言い合える、自分の力を発揮するなど、働く側から仕事の満足度を上げていくアプローチと、適正な評価制度や公正な待遇、責任のある仕事を任せる、会社の事業方針に共感を得ることなど、会社側から満足度を上げていくアプローチの両面が必要であると考えています。この考え方をベースに、社員が安心して働き続けられる職場環境を整備し、社員も会社も一丸となって働きがいを高めていける会社を目指していきます。

## 株式会社フォノグラム

### ■ 「ひとりひとりの得意を伸ばして、成長する企業へ」

会社は個人の成長と幸せを達成する為の“器”と考え、社員が楽しく働き、人として成長することで、企業の成長にもつながるような環境をつくります。

## 平和建設株式会社



### ■ 夢をかたちに 夢がかたちに

我々はおお客様の”夢をかたちに”する素晴らしい仕事をしています。そして働くみんなの”夢がかたちに”できる。そんな平和建設である為にも働きがい向上に向けた取り組みを継続していきます。

## ベバストジャパン株式会社



### ■ Through Borderless Communication Release each individual's potential for the future success of Webasto

#### ボーダーレスコミュニケーションを通して ひとりひとりの可能性をベバストの成功に変える

ボーダレスとは、全ての境界線がなくなることを意味します。年齢・部署・国・男性または女性・経験。心理的安全が必須です。

## ベンダ工業株式会社



BENDA-KOGYO CO.,LTD.

### ■ もっと<sup>2</sup>One Benda

弊社の強み「人間関係の良さ」をさらに引き延ばすプラスイメージを与えるキャッチコピーとし、以下の4つの枠組みで働きがいを高めます。

- (1) 社員を“もっと<sup>2</sup>”大切にしたい
- (2) 社員と“もっと<sup>2</sup>”語り合いたい
- (3) 社員の個性を“もっと<sup>2</sup>”尊重したい
- (4) “もっと<sup>2</sup>”現場に寄り添いたい

## 株式会社ポップジャパン



### ■ ～Be Professional～ 常にワクワク創造プロフェッショナルとして成長します。

理念である『お客様を元気にすること』を軸に、私たちはプリント事業を核に、あらゆるお客さまに「ワクワクを創造」し続けることが、ミッションと決めました。その手段として、それぞれがその道の達人になることが求められます。スローガンを通して、皆がその道のプロとして今日より明日へと成長し、ここだけは誰にも負けないを作り上げていきます。

## 株式会社ミクセル



### ■ 理念体系の機能化

当社では理念への理解と共感が人の潜在能力を引き出し、イノベーションの推進力になるという考えのもと、Philosophy、Purpose、Vision、Beliefといった理念体系を機能的に意味づけし共有する機会を多く設けております。特にVisionにおいては従業員とともに常にブラッシュアップする機会を定期的に設け、Visionの実現に向けて全従業員が能力を発揮できる状態を目指しています。

## 宗盛電気サービス株式会社



### ■ 働きがいは企業と働く人の共通の財

当社の社員処遇制度の基本である「働きがいのある仕事の中に会社の存続と発展を求め、豊かでゆとりある生活を実現する」との基本理念に基づいて、社員の皆様が働きやすい職場となるよう、環境や制度を導入、整備してきました。今後もこの基本理念に基づいた人材育成方針を維持し、会社の存続と発展を求めて行きたいと考えております。社員の皆様に「働きがいのある会社」と感じていただけることが、なにより大切であると考えています。

## 株式会社モンテドール



### ■ 一人ひとりが主人公になれる会社を目指す

社員もパートアルバイトスタッフも、雇用形態や役職に関係なく、一人ひとりがお客さまや商品づくりに真摯に向き合ってる会社だからこそ、一人ひとりにスポットライトがあたる会社をつくっていききたい

## ヨシワ工業株式会社

### ■ 人事制度・評価制度の見直しを通して、 自社社員の働きがいを向上します。

現在見直しに取り組んでおり、今回社外の事例などを聞いたことに刺激を受け、やり切りたいと考えています。

## リライアンス・セキュリティー株式会社



### ■ 【社員の幸せのために！】

年齢・性別・障がい・病気・国籍・雇用形態などを問わない、多様な人材がお互いを尊重し、働きがいを持って生き生きと働ける会社を目指します。そのためには「お客さま満足」「お客さま感動」を追求する仲間たちが、仕事のやりがいや達成感を感じ、相互扶助と切磋琢磨できる環境を整えます。そして「社員の健康と命を守る経営」を強化推進し、西日本の警備会社の中で、最も入社して働きたい会社を実現します。

現在弊社では232名の社員の内、70歳以上のシニア33名、女性19名、外国籍人材1名、障がい者10名など、多様な人材が活躍しています。これからも社会少数派と言われる人たちの受け入れを進めるとともに、この会社で働く全ての社員が幸せを感じる会社の実現を目指しています。

## 株式会社ロコソル



### ■ 「働く人と組織の力・可能性を最大化する」ことを 自社ならびに関わる全ての企業様で実現することを目指します。

私は多くの組織で人材が十分に活かされているとは思えません。組織の圧力や個人の意識の問題があるからです。今いる人材の力・可能性の最大化を目指すことは企業の業績向上に直結すると考えています。