

## 株式会社 協栄ファスナー工業

所在地：島根県雲南市掛合町掛合2414  
 代表者：代表取締役社長 松本 悠  
 創業：1996年8月（平成8年）  
 事業内容：金属部品製造業  
 従業員数：33名（男性18名、女性15名）  
 URL：http://kyoei-fi.co.jp/



### 個人面談やアンケートの意見・提案を取り入れ、 人財育成と社内改善を実現

#### 取組みのきっかけ・背景

他社を経験して弊社に入社したのが2012年。そこから会社の沿革や社員のことを見る中で、もっと良くなる、まだまだ伸びる会社だと感じていました。

2017年8月に社長交代したことがきっかけで「ホースクランプメーカーとして『ものづくり』を通じ人を育み社会に貢献する」という経営理念を掲げ、人財育成に力を入れるようになり、社内改善に取り組み始めました。

ありがたいことに社員から提案を言ってもらえることもあり、現場の社員と話をしながら改善に取り組んでいます。※現場に答えがあることが多いのでありがたいです。

#### 取組みの内容

- ①個人面談開始
- ②休暇制度の改正 … 時間単位での取得可能、慶弔休暇の一部を特別休暇（有給）へ
- ③本社駐車場にライト設置（冬場の駐車場が暗いので）
- ④評価制度策定に向けた取組み開始
- ⑤社員意識調査・社員満足度調査の実施
- ⑥セミナー・講習の受講推奨
- ⑦いずも産業未来博2018、2019に従業員チームで出展
- ⑧作業服の支給を実施（3年に一回）※普段は半額補助
- ⑨永年勤続表彰者にはリフレッシュ休暇の付与
- ⑩健康事業所宣言～メンタルヘルスケアを受けやすい会社～
- ⑪コロナウイルスの影響で学校休校の中、会社の食堂を解放し子供連れ出勤を容認
- ⑫ユースエールの認定取得



#### 浸透・定着への取組み

- ・月一回の全体朝礼での発表と説明
- ・マネージャー会議で話をし、その後各マネージャーからメンバーに情報を伝える
- ・メールでリアルタイムに情報発信

#### 取組み効果・社員の变化

- ☆個人面談 ⇒ 社員からの意見を聞くことで、職場環境が少しずつ良くなっていると思います。「言ってもどうせ変わらない」ではなく、皆が改善に対して前向きになりました。  
※本社駐車場にライトを設置したのも面談での案件
- ☆休暇取得 ⇒ 時間単位で有給休暇が取れることになり使いやすくなったことから、取得率は80%（前期実績）になりました。また、慶弔休暇の一部を特別休暇（有給）へ変更したところ、社員は有給を使って休まなくてよくなったと喜んでいました。  
有給とは別に、永年勤続表彰者に付与されるリフレッシュ休暇も利用率が高いです。
- ☆アンケート調査 ⇒ 毎年同じ内容を行う事で変化が読み取り、今後の方向性の判断基準となります。  
※どこが改善してどこが悪くなったかが分かります
- ☆セミナー・講習の受講推奨 ⇒ 外部で学ぶことの敷居が下がり、自ら受講を志願するようになり、女性初のフォークリフト免許取得も出ました。（現在3名）
- ☆いずも産業未来博出展 ⇒ 2018、2019に社員チームで参加。（ものづくり部門人気投票2位）  
企画～会場設置～接客対応まで経験し、楽しみ（苦しみも含め）ながらチーム一丸となってゴールへと向かえる企画でした。  
※その中で社員発案の新商品も販売し、一部の商品は完売
- ☆コロナウイルスの影響で学校等が休校となったことから、子供連れ出勤を認め、会社の食堂を解放したところ社員からたくさん感謝の言葉をもらいました。※地元新聞に掲載
- ☆ユースエールの認定取得 ⇒ 雲南市で初、島根県内製造業で初とのこと。提案してくれたのも、取得に動いてくれたのも社員です。社員に感謝です。

#### 今後の課題・展望

- ①『健康事業所宣言 ～メンタルヘルスケアを受けやすい会社～』  
今年大きな内容を実施予定です。
- ②『技術人材の確保 and 教育による社内技術力の向上』  
先輩が後輩に伝えるサイクルの形成を目指します。



#### 担当者の声

社長就任直後は経営理念を掲げただけでしたが、少しずつ自らの成長を求め外部研修に参加する方が増えたり、資格を取る方が増えてきました。自らが提案し、会社が承認するという循環でとてもいい方向だと思っています。引き続き、現場の声を聴きながら社内の改善を進めていきたいと思っています。また、あわせて日本全国や世界の動向に目を向けながら新しいことに挑戦していきたいと思っています。

代表取締役社長 松本 悠



#### 派遣専門家のコメント

社長交代の直後で、社員の気持ちも心機一転の雰囲気の中、職場改善に取り組むには良いタイミングでした。  
技術力はあったので、それを活かしつつより良い職場を作るために、社員の面談を通じて意見を聴くことから始めていただきました。社員約30人の面談には時間がかかりましたが、予想以上に前向きな意見が多く、日頃からみなさんが会社のことを考えておられたことがよくわかりました。これが意見を取り入れ改善していくサイクルの第一歩目となり、そこから多くの取組みをされ現在に至っています。  
これからもこの流れが継続する取組みを実施してほしいと思います。

特定社会保険労務士 木村 雄治