

【事例14】
運輸業・郵便業

「衆知を集めた全員経営」の浸透に徹底注力

岡山スイキュウ株式会社

date 所在地：岡山市南区泉田371-1
従業員：515名（男性449名 女性66名）
HP：https://www.suikyugrp.co.jp/



- おかやま子育て応援宣言企業（2020）
- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）（2022～）



育児・介護休業法
改正による

岡山スイキュウ株式会社の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- | | |
|--|--|
| ☒ 始業時刻等の変更（時差出勤） | ☐ 養育両立支援休暇の付与
（子育て関連の特別休暇など年10日以上） |
| ☐ テレワーク等（月10日以上） | |
| ☒ 短時間勤務制度 | ☒ 保育施設の設置運営等 |

“数値で見る”働きやすい職場環境

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| ●新卒入社者の女性割合：36% | ●ドライバーデビューした従業員割合：50% |
| ●女性ドライバー比率：7%
（業界平均の約2倍） | ●企業内保育園の従業員枠利用割合：71% |
| ●月別の実行テーマ認知度：80% | ●10年間の従業員増加率：36% |
| ●10年間の車両増加率：35% | |

取組を導入するきっかけ

弊社において、働きやすい職場づくりに関する全ての取組は、経営方針の「衆知を集めた全員経営」を浸透させ、経営理念を実現することが目的です。その意識をさらに高めて社内全体に定着させ、全員が1つの目標に向かって進んでいけるように、さまざまな取組を繰り返し実施していこうと考えました。



取組時の目標

- 今後もこの会社で働き続けたい割合UP 2024年度 **70%**
- 友人知人に自慢できる会社である割合UP 2024年度 **50%以上**

会社独自の取組制度一覧

- ・入社半年間限定の特別休暇制度（3日）、積立有給休暇制度
- ・インフルエンザ予防接種代の会社負担、集団予防接種の実施
- ・資格取得奨励金制度（41資格）
- ・新卒入社者に対する半年間のフォローアンケート（毎週）
- ・従業員とその家族を対象にマンモグラフィ巡回検診を実施

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 社内講座の実施 [取組導入の目的] 社内交流の活性化、人間関係の構築

仕事とプライベートは表裏一体と捉え、弊社に入社したからには人生も充実させてもらいたいという思いを含めて、2つの講座を実施しました。子どもとのコミュニケーションの取り方を学べる「子どもの自己肯定感を育む関わり方講座」は、職場でも活用できる内容です。参加者の上司も同席するよう促しており、お互いに子育てや仕事のやりがいなどを共有し、理解し合う機会になったようです。また、30歳頃までの従業員を対象にした「ライフデザイン講座」では、参加者に自身の将来を思い描いてもらい、改めてワーク・ライフ・バランスの重要性を周知しました。

事例2 社会教育とスキル向上プログラムの実施 [取組導入の目的] コミュニケーション強化

ハラスメントを撲滅するとともに職場の雰囲気を良くするため、「1日1回褒めよう」といったテーマを毎月設定し、随時デジタルサイネージや朝礼などで告知。さらに、経営幹部をはじめとする上位職から、管理者に向けて良好な人間関係構築に関する内容のメールマガジンを配信しています。他にも安全やコミュニケーションに関する課題を学ぶ「年1回の安全講習会」を実施したり、公平公正で透明性のある評価制度を定着させるために、定期面談を行える管理職を養成する「面談スキル教育」を行ったりしています。

取組の効果

【生産性の向上】

2つの講座は、従業員同士の意思疎通を図り、お互いに理解を深める機会になりました。上司が同席することで人間関係や信頼関係が築かれ、参加前より職場の居心地や相談のしやすさに変化があったようです。従業員同士で相談し合える関係性を構築することで、離職率を下げ、ウェルビーイングを向上させる効果も見込んでいます。

【部署を越えた人間関係づくり】

上記の取組事例で紹介した他にも「会社公認野球部やトマト銀行リレーマラソン出場など、業務外活動のサポート」「中途入社の実施（原則毎月）」といった、部署を越えて従業員が交流できる機会を設けました。コミュニケーションが取りやすく、風通しの良い社内風土の実現を目指しています。