

ハイスピードコーポレーション株式会社〈松山市〉

事業内容 建設業

従業員数 47名 [内訳] 男性45名、女性2名

企業HP <https://www.hyspeed.co.jp/>

(R4.7現在)

(所在地:松山市)



取組のポイント

- 分社化による経営戦略と人事戦略の連動を図り、グループ会社全体の人的資本経営を推進
- グループ3社共通の福利厚生、休暇制度、教育制度を構築することで働きやすさや働きがいの推進を実現
- 若手従業員の定着や将来不安を払拭するため、生涯設計シミュレーションを構築



取組の背景と取組の方向性

2022年に分社化したグループ3社(ハイスピードコーポレーション、forch、コアスト)は、相互に関連事業を展開しているため、相互協力や一体感の形成が不可欠でした。また、人材確保が困難な状況が今後も予想され、事業の継続が懸念される中、グループ全体の生産性向上、柔軟なグループ間異動、働きやすく働きがいのある職場環境の整備による離職率の低下・人材確保が急務となっていました。このためグループ間の共通の福利厚生・教育制度・休暇制度の構築を中心に働き方改革に着手することになりました。

主な課題

慢性的な人手不足や離職防止のために、働きやすく働きがいのある職場環境整備が急務

柔軟な人事交流を実現するために、共通の福利厚生・教育制度・休暇制度の構築が必要

若手社員の定着率を高めるために、将来不安を取り除く施策が必要

取組の方向性

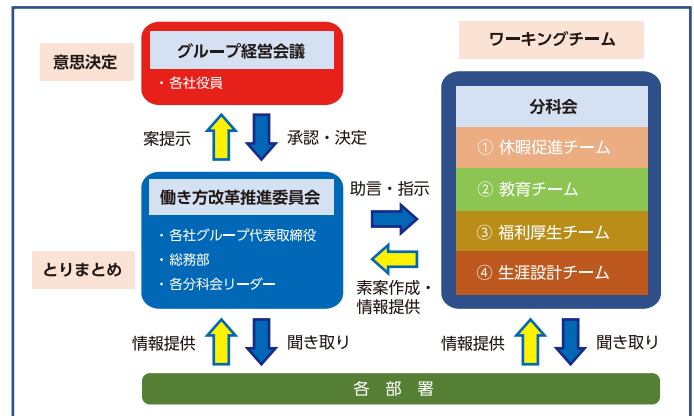
従業員エンゲージメントの向上
(休暇促進、福利厚生チーム)

従業員のやりがいにつながる教育制度の構築
(教育チーム)

将来にわたり安心して勤務できる環境の見える化
(生涯設計チーム)

推進体制

グループ3社に共通の取組を推進するため、働き方推進委員会には各グループの代表取締役に参加してもらうとともに、同委員会にグループ混合のワーキングチームを設置しました。3社の代表が参加することで、迅速な意思決定や公平な取組が可能となりました。意見が分かれることもありましたが、活発な議論が行われた上で、最終的に、グループ経営会議で承認・決定されるため納得した取組を行うことができました。



具体的な取組内容

1. 従業員エンゲージメントの向上

休日の満足度を上げていくための休暇制度

- 管理者による休日管理が徹底されていないことや、計画有休以外の有休が取得しにくい、休むと業務に支障が出るなどの理由で休日取得に対する抵抗感があったため、以下3つの改善に取り組みました。
 - ① 管理者による有休取得率の向上と記念日休暇の導入
 - ② 休暇制度について全従業員に説明会を実施し、従業員自身の意識改革を図る
 - ③ 管理者による休日管理の見える化
- 有休取得率を71.6%(前年65.1%)の目標とし、計画有休とは別に4日の記念日休暇(誕生日、結婚記念日、学校行事、ボランティアなど)を導入しました。休暇制度について管理者と従業員に説明会を実施するとともに、録画することで、いつでも確認ができるようにしました。さらに、休日に対する意識改革を図るために、社内システムの改修を行い管理者、従業員双方が確認できるよう見える化しています。こうした取組の成果として、休日制度についての理解が進み、生産性に対する意識改革が管理者を中心に進んでいます。



福利厚生制度の新設と見直し

- 福利厚生制度の充実を図ることでエンゲージメント向上と若手社員を呼び込む必要があったため、以下2つの改善に取り組みました。
 - ①現状の福利厚生制度の見直し・新設
 - ②離職率の低下を意識した福利厚生制度の導入
- 3つの福利厚生制度(右図)を新設し、影の活躍者や頑張っている新入社員などを表彰する年間社内報奨金制度の見直しを行いました。2022年末に年間社内報奨の表彰式を実施、10人の表彰で例年以上の盛り上がりを見せ、会社と従業員とのコミュニケーションの活性化につながりました。

< 新設された3つの福利厚生制度 >

従業員の住宅購入時に会社から一時金を支給する住宅購入祝い金制度

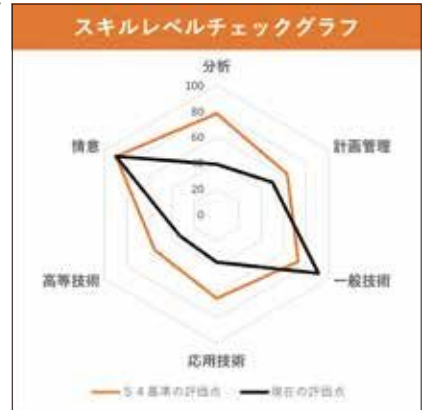
会社が指定する資格について受験料を負担する資格取得推進手当制度

5年以上の勤続年数者を対象に勤続に報いるための勤続年数報奨金制度

2. 従業員のやりがいにつながる教育制度の構築

スキルギャップを見える化して従業員と共に能力を向上

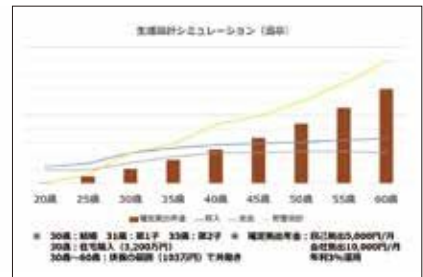
- 教育内容が確立しておらず、人事評価体系が分かりにくいことに加え、マニュアルが整備されていないため仕事が属人的になっているなどの課題があったため、まずは自己評価と会社の評価のギャップの見える化を行い、ギャップをどのように埋めるかを従業員とともに検討しました。
- 情報システム部がモデルとなり、スキルマップの作成や業務マニュアル作成に取り組んでいます。今後は、e-learningと対面型のハイブリット型のラーニングマネジメントシステムを導入し、人事評価制度への反映にも取り組む予定です。



3. 将来にわたり安心して勤務できる環境の見える化

将来にわたり安心して勤務できる生涯設計シミュレーションモデル

- 近年、多くの若手社員が将来の収入に不安を抱える傾向が強いため、昇給率を見える化した賃金モデルを作成するとともに、生活費やライフイベントなどのモデルから生涯設計シミュレーションモデルを明示することで将来不安を低減する取組を行いました。試算の結果、老後も安心して生活できる賃金モデルを構築可能ということを明示できています。



取組の効果

- 休暇や福利厚生の充実で従業員に心の余裕が生まれモチベーションがアップ
- この取組で1日当たりの平均残業時間が1日当たり0.69時間から0.51時間に減少し、業務生産性が向上
- 働き方改革の推進によりグループ3社の一体感や連帯感がさらに高まった



経営者の声

代表取締役社長
中村 大介さん



働き方改革の実践で経営理念を体現

3社に分社化して以来、各社の自主性や創造性を発揮して事業展開する中で各社毎の疎遠化を懸念していたタイミングでの取り組みであったが、各社共通である休暇制度、研修・評価制度、福利厚生について従業員が主体的に意見交換をすることで、各社間や部署間を超え今まで以上の親密な関係性を構築できたと思う。また、従業員が主体となり検討した内容が制度化されたことで、経営理念にある『社員が希望と誇りを胸に力一杯働ける企業』を目指す会社の姿勢を体現してもらえたと感じている。今後も従業員をもっと信頼のできるパートナーと考え、共に変化・成長できる会社を目指していきたい。

推進担当者の声

総務部課長
辻田 司さん



各分科会が1週間に1度1時間~2時間というスパンで会合を行っており、従業員が部署や事業という既存の枠を超えて、意見交換する機会が出来たことは有意義であったと思う。社会における価値観が多様化していく中で、自社も社会の中で変化が必要という視点から本事業を推進するという意識があったが、自社の強み(社員間の良好な相互関係)をどのように活かし、社会の価値観に沿いながらも独自性の発揮、差別化を推進することで特徴のある会社を作ることが必要と再認識した。