



取組のポイント

- 会社主導で取り組む「働きやすさ」の整備から、社員主導で取り組む「働きがい」創造へ転換
- 対話の力で職場を変える「管理職のコミュニケーション改革」
- 見せる・つながる「FAMILY DAY」で育む「部署間連携」と「仕事の誇り」
- 人材の多様化に対応したニーズ調査と新たな「働きやすさ整備」の推進



取組の背景と方向性

祝儀用紙加工品の製造・販売から事業をスタートし、1966年には不織布事業へと進出。現在では、6つの製造技術を有する不織布メーカーとして成長し、社会の多様なニーズに応えています。これまで、育児支援(女性・男性とも育休取得・職場復帰率:100%)や休暇取得の促進(有休取得率:80%以上)など、ワークライフバランスの実現に向けた取組を進めてきましたが、人口減少と少子高齢化の影響により人材確保が徐々に困難となり、「生産性の向上」「新技術の開発」といった事業運営上の課題も少しずつ浮かび上がってきました。こうした背景を受け、会社主導で与えられる「働きやすさ向上」に関する制度整備に留まらず、社員が主体となって持続可能な企業を目指し、「働きがいの創出」を目標に改革に取り組むことになりました。

主な課題

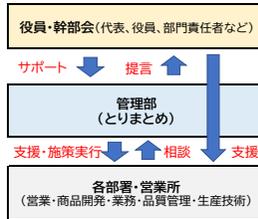
地域の少子化が進み、新たな人材の確保が難しい状況が続く中、今いる従業員が安心して「長く」働き続けることのできる職場づくりがより重要となっている。これまでは、会社(管理部)が中心となり、制度づくりや職場の環境整備に取り組む、従業員の満足度も向上しているが、支援だけでは限界もあり、「組織変革」へのチャレンジが迫られている。

取組の方向性

- 働き方を変え、よりよい仕事・チームをつくるのは「一人ひとりの従業員」であることを認識し、意識を変化
- 管理者は組織を変える「キーマン」であり、社員との対話を意識的に増やし、関係を深めるための研修を実施
- 職場環境の整備や採用活動を担っている「管理部」の業務領域を広げ、より現場に密接した組織づくりの施策を実行

推進体制

働き方改革を全社的に推進するため、人事・総務を所管する管理部の社員2名を推進リーダーに任命。社員からの声を吸い上げ、改革の方向性や施策案を検討した上で、役員・幹部会へ提言する役割を担いました。役員・幹部は管理部の取組をサポートするとともに、適宜現場(各部署・営業所)に対する支援や働き掛けを行いました。推進体制構築後、まずは取組の方向性や社内の課題を探るため、管理部が中心となって全社的なサーベイを初めて実施。調査結果をもとに、これまでの職場環境整備や両立支援に関する施策の成果を確認するとともに、現状課題の洗い出しだけでなく、組織の強みにも焦点を当てた分析を実施した上で、全社員に取組を促すための説明会・研修会を実施しました。



具体的な取組内容

1. 全社研修の実施:働き方改革への理解

一体感醸成と働きがい向上のための組織開発

- 社員主導での働き方改革の推進に向けて、まずは働き方改革の必要性を理解してもらう必要があることから、全従業員を対象とした「働き方改革とは何か」をテーマとした、研修(ワークショップ)を開催(2日間・計8回)。合計 274名(全従業員の約9割)が参加し、グループワークを交えながら、サーベイ結果のフィードバックも行うことで働き方改革の実践に向けたきっかけとなり、受講者の94%が「働き方改革について理解が深まった」と回答しました。
- 研修後、生産部ではチームごとに定期的なミーティングが行われるようになり、現場の課題をメンバーで共有し合うとともに、課題解決に向けた動きが高まっています。



2. 管理職向けコミュニケーション研修の実施

フィードバック機会と上司の関わり方改善

- サーベイで「フィードバックや対話不足、上司の関わり方」に課題があることが判明したため、管理職向けコミュニケーション研修(2日間・各100分)を実施しました。研修に参加し、「理解が深まった」と回答した管理職は92%となり、各部署内での対話の機会が増加するなど、現場での行動変容に繋がっています。
- 研修後、上司と部下の相互コミュニケーションの必要性を指摘する声があり、今後の取組課題として挙がりました。

3. FAMILY DAYの実施:部署間コミュニケーション

環境変化に伴う部署間コミュニケーション改善

- 初の試みとなる「FAMILY DAY(家族参観日)」を実施しました。ミニ講座、工場見学、不織布づくりワークショップを開催し、合計 24名(大人 13名、子ども 11名)が参加しました。さまざまな部署が企画・準備・当日の運営に協力しました。
- 参加者からは「次年度も開催してほしい」という声が多数寄せられており、次年度は規模を拡大し、より多くの従業員や部署を巻き込んで開催することを検討中です。



4. 柔軟な働き方の強化:両立支援と時間有休制度の検討

介護課題の可視化と報告促進

- サーベイで介護に関する課題が判明したことを受け、全従業員対象のアンケートと介護経験者へのヒアリングを実施し、課題を整理しました。現在、特別休暇や時間有休など、介護と仕事の両立支援制度の拡充に向けた検討を進めています。



時間有休による柔軟な働き方の推進

- 半休制度はあるものの、サーベイの自由意見にて、より柔軟な働き方を実現するための措置として、時間有休を希望する声が多いことがわかりました。これを受けて、各部署へのヒアリングを行い、来年度からのスタートを視野に検討を進めています。

取組の効果

- 働き方改革への理解が深まり、現場で主体的な課題解決に向けた動きが始まった。
- 管理職のコミュニケーション意識が高まり、上司部下間の関係性が向上。(一体感が醸成)
- 介護支援や時間有休制度の検討が進み、柔軟な働き方への取組がさらに加速。

推進本部役員の声



管理部長
吉田 博 さん

～「働き方改革」で、社員全員が自分たちでつくる職場に～

人口減少、地方離れが進む中で、年々採用の難しさを肌で感じていました。そういった環境の中で「働き方改革」が世間で騒がれるようになり、我々も待たない状況に直面しました。サーベイを通じて、シンワの強みと弱みが浮き彫りとなり、「社内上下・横のコミュニケーション」の重要性が再確認できましたが、研修でのワークショップでは、社員全員がイキイキと会話弾み、やればできる会社であることを実感できました。攻める人事として、今後もこの勢いを継続することが肝要と感じています。「ひめボススーパープレミアム」の認証取得を契機に、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めてまいります。

推進本部担当者の声



管理部 人事・総務課
山内 理紗子 さん

～社員とともに進める、持続可能な働き方改革への取組～

約 80年の歴史を持つ当社において、働き方改革は大きな挑戦でした。サーベイの実施や全社研修、社内イベントの開催など、この約半年間で多くの「初めて」の挑戦を行ってきました。これらの取組を通じて、「働き方改革とは何か?なぜ今、必要なのか?」という問いを社員一人ひとりと共有できたことは、大きな第一歩だと感じています。今後も現場の声に丁寧に耳を傾けながら、誰もが安心して力を発揮できる、働きがいのある持続可能な組織を目指し、全社一丸となって改革を進めてまいります。

推進本部担当者の声



管理部 人事・総務課
井上 夏樹 さん

～会社主導から「自分ごと」の働き方改革へ～

初めてサーベイを実施したことで、これまで感覚的に捉えていた組織の状態を、客観的な視点で可視化することができました。自社の強みや課題が見えてきたことは、今後の取組を考えるうえで大きな気づきだったと感じています。これからは、「働きやすさ」を大切にしたいこれまでの取組に加え、「働きがい」を高める攻めの働き方改革へとステップアップしていくことが重要だと感じています。一人ひとりが「自分ごと」として捉え、継続的に関わっていける仕組みづくりを大切にしながら、持続的な取組を進めていきたいと思っています。