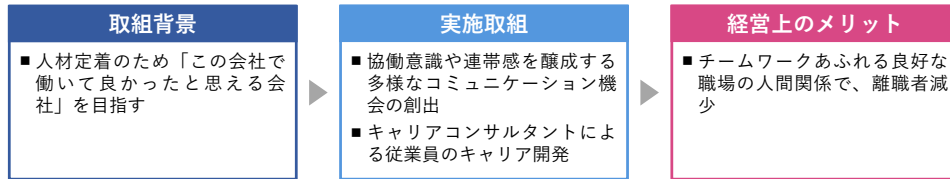


三谷運輸株式会社

本社所在地		広島県福山市沼隈町 大字草深2785-239	設立年	1973年	従業員数	46名 (2022年2月時点)
事業内容	自動車運送業、造船業等					

【 企業の取組の視点 】						
制度づくり			効果的なマネジメント			
組織管理・業務管理	評価処遇	人材育成	有効なリーダーシップ	適切なコミュニケーション	円滑な人間関係	安全・衛生
信頼の構築		価値観の共有	自己実現の支援			

従業員同士の連帯感を高め、チームワークがあふれる職場にすることで、働いて良かった・働きたいと思える会社に



働きがい向上の取組の背景

人材定着のため「この会社で働いて良かったと思える会社」を目指す

- 会社を支えてきたのは従業員であり、社訓である「信頼と強調」のもとチームワークを大切に「この会社で働いて良かったと思える会社」をつくりたいと考えている。そして、最終的には、親から子など、人に自信をもって薦められる会社を目指す。
- 職場での人間関係が理由で退職する従業員がいた経験から、まずは人材の定着が重要であり、それを実現するためには人間関係の改善や連帯感の醸成が必要と考え、取組に着手した。

取組 1 協働意識や連帯感を醸成する多様なコミュニケーション機会の創出

取組内容

多様なコミュニケーション機会を提供し、業務遂行能力の向上や協働意識の醸成を促進

- 良好な人間関係を構築していくため、従業員同士のコミュニケーションを促進する取組に力を入れている。特にドライバーなどは業務遂行中に他の従業員と顔を合わせる機会が少ないため、トラブル事案の共有・改善のための会議の開催や社内表彰式の実施など、意識的にコミュニケーションの場をつくるようにしている。

トラブルの共有・改善会議	外部表彰へのエントリーと社内表彰式
--------------	-------------------

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 毎月、若手からベテランまで幅広い従業員を集めて、事故などのトラブル事案などを共有し、再発防止策を意見交換する会議を実施している。 従業員の安全確保と業務改善のためだけでなく、忌憚のない意見交換を通じて、従業員一人ひとりのプロ意識や協働意識を醸成するなどの効果がある。 | <ul style="list-style-type: none"> 毎年、広島県トラック協会の表彰制度にエントリーしており、その社内表彰式を多くの従業員が集まる場で実施している。社長から表彰するだけでなく、同僚からも表彰者に対する賞賛の声掛けを行う。 こうした工夫により、従業員同士の一体感や仲間意識を醸成し、また広く表彰内容が発表されることで従業員のモチベーション向上にもつながっている。 |
|--|--|

これらの取組を通して、従業員同士の関係性は以前に比べて良好になっている。実際に、普段から会議などの場で従業員から活発に意見が出てくるようになるなど、建設的な関わり合いによって質の高い仕事をしようという職場の雰囲気が出てきている。

取組 2 キャリアコンサルタントによる従業員のキャリア開発

取組内容

キャリアコンサルタントを招き、従業員のキャリアの希望を個別にヒアリング・助言

- 担当する仕事の意味や価値を理解し、今後のキャリアパスを見通すことで仕事や能力開発への意欲を高めるための取組として、キャリアコンサルティング（個別面談）を実施した。
 - 入社3年目、5年目といった若手従業員を対象に、キャリア形成の支援を行う専門家であるキャリアコンサルタントとの個別面談を実施し、現在の仕事の状況（職種、具体的な作業内容など）と今後のキャリアの希望（どのような仕事をしてどのように成長していきたいかなど）をヒアリングし、今後キャリアを充実させていくために何が必要かを一緒に考える機会を設けた。
 - 面談を通じて、潜在的なキャリアの展望や今後の自分の目指したい姿や方向性が明らかになることにより、従業員の主体的なキャリア形成が促進され、仕事へのモチベーション向上につながっている。また、長期的な視点で考えるだけでなく、今何をすべきかや、仕事や人間関係の悩みにも助言があるため、仕事における不安解消にも役に立った。
 - 面談の内容は、本人了承のもとで会社にも共有されるため、会社としての継続的な従業員育成にも活用できている。
 - キャリアコンサルタントからの助言で、他者との協働が自分の成長にもつながることを学び、担当業務以外にも率先して別のメンバーの業務を手伝うようになった者もいるなど、キャリア開発だけではない効果も表れている。

社長
従業員に業務遂行や自己成長に向けて良い刺激を与えられるよう、積極的に外部の専門家や講師を招いて、支援を受けたり、セミナーを開催しています。外部の専門家等の選定に際しては自分自身（社長）で行い、従業員の成長に寄与するか、経営者としての思いを達成できるかという点にこだわって決定しています。

その他 経営理念の浸透の工夫

取組内容

経営理念や行動指針を従業員に丁寧に伝え、浸透を図る

- 会社が定めている経営理念や行動指針は、職場での掲示のみならず、従業員に手渡す給料袋に社長からの手紙を入れ、その中に記載している。このような工夫で、経営理念や社長の考えや思いを従業員に丁寧に伝え浸透させている。
 - 社長は従業員に対して日々積極的に声を掛けており、その会話の中などで、経営理念等の浸透度合いを感じ取るようにしている。

社長
会社経営においては、「社員」が第一、次に「顧客」だと考えている。働きがいのある会社をつくるためには、制度や仕組みの整備も大事であるが、それよりも、まずは経営者や管理職が、日々の業務の中で社員一人ひとりをしっかり見て、認めていくことが重要だと考えています。

経営上のメリット（取組による効果や成果）

チームワーク溢れる良好な職場の人間関係で、離職者が減少

- 従業員同士の良好な人間関係が構築できており、離職者も減少している。また「人間関係が良好で働きがいもある」という従業員からの口コミで、入社を希望する者が増えてきている。
- 従業員の協働意識や連帯感が高まったことで、以前にも増してチームワークを発揮しながら円滑に業務が進められるようになり、生産性向上にも効果が出ている。