

サンベ電気

株式会社

所在地：島根県松江市西津田十丁目13番36号
 代表者：代表取締役社長 安達 亨
 創業：1971年7月（昭和46年）
 事業内容：建設業
 従業員数：62名（男性51名、女性11名）
 URL：http://sanbe-denki.co.jp/



「女性・健康・多様性」 改善3本柱で、働きがいのある企業を目指す！

取組みのきっかけ・背景

建設業界は近年急速に高齢化が進み、今後若手をいかにして確保するかが重要な課題になっています。そんな中、当社においても20代の若手従業員が毎年数名離職しているのが現状です。超売り手市場の中、ようやく獲得できた優秀な人材たちが次々と辞めていく。この悲惨な状況を一日も早く改善しなければ、企業に明るい未来は訪れない。若者の離職をどうにかして止めたい、そんな思いを抱く中、出会ったのが「社員の定着・育成に係る職場改善支援事業」（令和2年度から「魅力ある組織風土づくり支援事業」に名称変更）でした。専門家の派遣による個別指導や職場定着へ向けた研修の開催など、興味深い支援内容で「これで何とかなるかもしれない…」という淡い期待を持ち参加を決意しました。

取組みの内容

- 当初はアンケート調査から始まり、給与体系の変更（昇給ピッチモデル作成）、キャリアコン導入他を経て、現在は以下の取組みを行っています。
- 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進
 - ・女性の活躍を進めることは、社員を大切にし人材の確保や社員の定着にも繋がります。
 - 健康経営の推進
 - ・社員の健康は職場環境や働き方に大きく影響されます。社員が元気に長く働き続ける職場を作ることで、モチベーションを上げ、企業力を高め共に成長できます。
 - ダイバーシティ経営の推進
 - ・若者や女性をはじめ、高齢者・障がい者・外国人など、働く意欲のある全ての人々が安心して働くことができるような企業の実現を目指します。



浸透・定着への取組み

- 女性社員の意見が反映できるように女性事務員だけの会議「女性ミーティング」を定期的で開催して意見の交換を図っています。また事務員のモチベーションアップのために資格手当を新設。更衣室の設置や非常押釦・刺股設置で緊急時の女性社員の安全に配慮するなど、女性を取り巻く環境整備を行っています。また、ワーク・ライフ・バランスが図れるように4週7休制を導入し年間休日115日前後を確保、また時間外労働のチェックや毎週水曜日をノー残業デーに制定しました。
- 社員の健康に目を向けて毎年健康診断（希望者に人間ドック）の受診義務を課し、建物内禁煙としました。また安全に業務が全うできるように夏場は熱中症対策として、熱中症計や空調服、水冷シャツを貸与しています。

○定年を66歳に引き上げ、50歳超の事務員や現場作業員の中途採用、70歳超の高年齢者の継続雇用やベトナム人女性を新規雇用しました。

取組み効果・社員の变化

この一年の間、若者の離職者は現在「0」名。しまねいきいき雇用賞の受賞をはじめ、地域未来牽引企業や健康経営優良法人、スポーツエールカンパニー、しまね女性の活躍応援企業、こっころカンパニーなど、今まで無縁だった認定企業に多数選出されました。女性社員数が当初10%強から20%弱に増え、有給休暇取得も昨年度は一人あたり平均7日と増加。また、男性社員の育児休業取得も実現できました。タイミング良く働き方改革関連法の波にも乗り、有休取得、時間外労働、ノー残業デー、健康管理など、より良いワーク・ライフ・バランスの実現に向けて会社と社員が当事者意識を持って取り組みつつあります。



今後の課題・展望

現在の離職者を減らし社員の定着を図る取組みと並行して、今後は新卒者を含む若者の応募が増えるような取組みを考えていきたいです。喫緊の課題や展望としては、

- 女性事務員の定着と増員、長時間労働の削減と完全週休二日制の導入
- 健康診断等の再検査や精密検査の受診義務化と全面禁煙
- 高齢者等の特定年齢層の雇用促進のため60歳以上限定採用と障がい者雇用

いくら良い制度を導入しても、名ばかりの取組みにしないために本当に利用できる環境をつくっていかねばなりません。



代表者の声

「働き方改革」によって労働者のライフスタイルは大きな影響を受けることとなりますが、その一方で事業主においては、社員の生活や健康を守りつつも、自社の生産性の向上や優秀な人材の確保という課題に対しても同時に取り組まねばなりません。今までの働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが向上することで社員に活力がみなぎり、仕事への意欲が高まります。社員の満足度が高まれば、就活生のアピールや離職率の低下にも繋がり、生産性の向上が期待できます。加えて社員が気持ち良く働いている姿は自然と会社のイメージアップへと繋がるものと考えられます。社員にとって居心地が良く、長く働きたいと思えるような環境づくりは会社の今後の存続にとっても非常に重要だと言えるでしょう。

代表取締役会長 安達 昌



派遣専門家のコメント

業界全体の課題である高齢化や若手人材の確保・定着などの難しい課題に対して、会社として「あるべき姿・将来のビジョン」を示しながら多面的に取り組みを推進されました。問題は複雑に絡み合っていますので、何か一つの対策で解決できることはありません。今後も、俯瞰した視点で取り組みを推進して頂きたいと思います。

社会保険労務士 寺本健太郎