

施策と対話の積み重ねで 従業員満足度の向上を

同社は2025年度から中期経営計画をスタート。「従業員の幸福と健康をかなえることこそが誇りある会社の実現につながる」との考えの下、社内の制度や施策を改善し、誰もが安心して働ける環境の整備を進めています。



育児休業を取得した男性従業員たち。社内報で育休体験を紹介するなどの啓発活動により、取得者が増えています。

従業員の幸福と健康を願って

自社ブランドのトースターが出荷累計400万台を記録するなど、ヒーター技術を活用した家電製品の製造で知られる同社。2033年に迎える創業80周年を見据え、25年に初めて中期経営計画を作りました。「節目を機に、会社としてどこに向かうべきかを改めて考え、“モノづくりを楽しみ、ともに挑戦し続ける誇りある会社へ”というビジョンを掲げました。業績だけではなく、従業員の幸福を追求することが次の成長を生み出すという考えに至りました」と執行役員管理本部長の棚倉裕善さん。

そして、“誇りある会社”を数値化するために、「売上予算達成率」×「従業員満足度」＝「えがお指数」という指標を設けました。従業員満足度は、ひょうご仕事と生活センターが実施する従業員意識調査結果を基に、全ての意見に占める肯定的意見の割合で算出。数値の向上に向け、これまで取り組んできた施策について見直しました。

有給休暇制度については、従来の半日、1日単位に加え、1時間単位での取得を可能に。子どもの送迎や通院など従業員一人一人の事情に合わせて取ることができます。育児・介護短時間勤務の時間帯についても、従来の9時～16時（6時間）に加え、8時～16時（7時間）、9時～17時

取組のポイント

- ★従業員満足度と業績を測る「えがお指数」を設ける
- ★各種制度・施策を見直し
- ★経営層と従業員の対話会を実施

（7時間）を追加。7時間勤務の選択肢が増え、始業時刻も複数から選べるようにしました。

2025年10月の育児・介護休業法改正施行に合わせ、子どもの看護や保育所等の行事、急な体調不良への対応などに活用できる「養育両立支援休暇」を新設。法律で定められている10日のうち3日を有給としました。また、改正法では定められていない介護についても「介護両立支援休暇」を設けています。「制度設計に当たっては、世代や部門を超えて誰もが公平に利用できるように配慮しました」と管理本部管理部総務・人事課課長の澤中和枝さんは話します。

2025年度の男性の育休取得は100%

一方、近年顕著に進んでいるのが男性の育児休業の取得です。2022年度に製造部門の従業員が初めて取得して以降、社内報などを通じて事例の発信に努めたことが功を奏し、25年度は対象者6人全員が取得を予定しています。取得期間は「産後パパ育休」として4週間が多いですが、半年もしくは1年間取得する人も。どうしても外せない仕事があるときはその期間だけ出勤し、前後に分けて取得できるなど、従業員の事情に合わせて柔軟に対応しています。「男性が育休を取ることで、職場全体の育児や多様な事情への理解が深まり、誰もが活躍できる職場につながると期待しています」と澤中さんは話します。

経営層と従業員の対話会を実施

中期経営計画の策定作業と並行して取り組んだのが人的資本開発プロジェクト。管理職になる手前の主任・係長クラスの従業員が部門横断的に集まり、会社をより良くするために何ができるかを1年かけて考えました。その成果として「千石DNA」の頭文字を取った、S（スマイル＝笑顔）、G（グロウ＝成長）、D（ドリーム＝夢）、N（ネクサス＝連帯）、A（アクション＝行動）の行動指針が生まれています。

また、中期経営計画公表後の2025年4月から7月にかけて、東京事務所を含め社内を7グループに分けて、パートも含む全従業員を対象にした膝詰め形式の対話会「千石のみらいを覗く会」を実施。従業員の質問に経営層が答え、全質問と回答を全社で共有しています。「伝えるだけでは浸透しません。対面で交流しながら、いかに伝わるかが重要」と棚倉さん。会社の考え、施策が真に浸透していくよう、これからも努める考えです。



全員が身に着けている千石DNAのカード。従業員が集まって考えた行動指針です。



製造、営業、管理、広報など、さまざまな部門で活躍する女性従業員たち。性別にとられない人材活用を積極的に推進しています。



千石のみらいを覗く会でのグループワークの様子。

PROFILE

- ▶事業内容 電気機械器具の製造
- ▶設立 1953年
- ▶代表取締役 千石 滋之
- ▶従業員数 375人（男性279人、女性96人）
- ▶所在地 加西市別所町395

<https://www.sengoku.jp/>

