

“わたし”らしく働く  
場所・人と出会う  
ガイドブック

徳島で

# 仕事 みつけ

VOLUME

04

VOLUME

04

2024

“わたし”らしく働く場所・人と出会うガイドブック

徳島で

# 仕事みつけ

Shigoto Mikke

TAKE  
FREE

社員の働きやすさ・  
働きがいを重視する企業



「社員の成長をサポート」

主体的なキャリア形成と挑戦を  
後押しする仕組み、みつけ！



「わが社の働きやすさはココ」

企業独自の制度について  
活用した社員の生の声を掲載！



GOOD WORKPLACE, GOOD PEOPLE IN

# TOKUSHIMA

社員の「働きやすさ・働きがい」を追求する 20 社  
社員イチオシの制度を一挙公開！

とくしまの企業20社掲載！

## 暮らしやすさは働きやすさ

“わたし”らしくはたらく場所を選ぶときに考えてほしいことは近い将来のこと。  
海と山、川と田園に囲まれた自然豊かな地形、なんだかホッとする徳島。  
新しい住まいを見つける！急な出費に備えて貯蓄する！子育てしながら働き続ける！  
都会では実現が難しいことも、徳島なら叶えられそうです。  
住まい、家計、教育、キャリア、子育てと暮らしを支える環境が整っています。

### ✓CHECK 住まい

民営賃貸住宅の  
家賃



東京都の1/2 以下で部屋を  
借りることができる

1ヶ月 3.3㎡あたり 令和4年(2022年度)、円

1位 東京都 8,806円  
2位 神奈川県 6,258円  
…  
43位 徳島県 3,420円

資料：総務省「社会生活統計指標」

### ✓CHECK 家計

銀行預金残高  
(ゆうちょ銀行を除く)



商売上手・買い物上手  
やりくり上手で貯蓄増

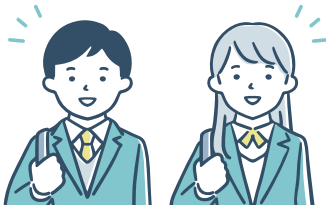
1世帯あたり 令和5年(2023年)12月末、千円

1位 東京都 20,060  
2位 徳島県 10,925  
全国平均 9,423

資料：日本銀行「都道府県別預金・現金・貸出金」

### ✓CHECK 教育

四年生大学進学者に  
占める女性比率



男女関係なく  
就学意欲の高い子が育つ

1位 徳島県 1.060倍  
2位 高知県 1.020倍  
全国平均 0.896倍

資料：文部科学省「学校基本統計(2023年)」

### ✓CHECK キャリア

女性活躍



女性の社長がたくさん活躍

1位 徳島県 12%  
2位 沖縄県 12.0%  
全国平均 8.3%

資料：帝国データバンク  
「全国「女性社長」分析調査(2023年)」

### ✓CHECK 子育て環境

保育施設



待機児童が少ない、  
子育て世帯にとって心強い味方

認定こども園数0～5歳人口10万人当たり

1位 青森県 667.4施設

…

14位 徳島県 287.3施設

47位 東京都 26.5施設

資料：徳島県経済研究所  
「2024年版 徳島県の経済と産業」

保育所入所待機児童数(4月1日時点)

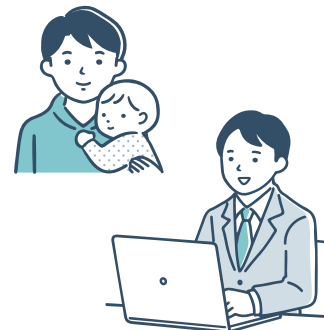
令和3年：23人

令和4年：0人

令和5年：3人

資料：こども家庭庁「待機児童数調査」

子育て支援企業



企業が積極的に  
「仕事と家庭の両立」を支援

プラチナくるみん認定企業割合※令和5年3月

1位 徳島県 7.8%

2位 静岡県 3.4%

全国平均 1.7%

資料：日本経済新聞社「データで読む地域再生」

徳島県はぐくみ支援企業※令和6年9月

306社(県独自)

男性育休取得率

徳島県 48.9%(県調査)

全国平均 30.1%(厚労省調査)

資料：徳島県「働き方改革現況調査2024」  
厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

# 掲載企業の社員が選ぶ 働きやすさ・働きがいを創出する仕組み

本編を見る前に素敵な企業をチラ見せ (50音順)

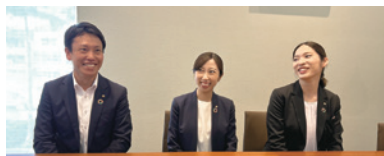
本冊子の取材で回答いただいた中で  
特に社員評価が高いものを  
ここでご紹介 !!



P6

## 働き方をサポート

男性・女性育休取得率100%であり育休中のイベントを開催しています。



株式会社阿波銀行

P8

## 柔軟な休日制度

年間休日114日のうち5日は自由に設定できます。



阿波製紙株式会社

P10

## 社内交流

青空の下でBBQとビール、他部署の人と親睦を深めています。



株式会社イシイ

P12

## 水曜日はノー残業デー

「はよ帰るなあかんで」を合言葉に定時に帰るようにします。



喜多機械産業株式会社

P14

## 元旦全店休業

家族や友人と過ごす時間を大切にしています。



株式会社キョーエイ

P16

## バースデー休暇

子どもが1歳になる誕生日はお休みできるので家族と一緒に祝います。



健祥会グループ

P18

## 完全週休二日制

プライベートの予定が立てやすく、ワークライフバランスの充実が図れます。



三協商事株式会社

P20

## 社員と家族の健康

先進医療保険の加入や配偶者の健康診断の補助もあります。



三和電業グループ

P22

## 自分らしく働く

ネイル・髪色が自由だからモチベーションもUP!



株式会社シケン

P24

## 社内コンペ (CITY AWARD)

全国ちんたいグランプリ出場権利獲得のため、社内コンペは盛り上がっています。



シティ・ハウジング株式会社

P26

## 想いが形になる

社員の声が届く風通しの良い組織だから、働きやすい職場になっています。



船場化成株式会社

P28

## 感謝を伝え合う制度

ありがとうの気持ちをカードに書いて相手に気持ちを伝えることができます。



株式会社高橋ふとん店



## 株式会社阿波銀行



### 地域経済を支える伝統と革新、新たな人事制度で行員の成長を促進

阿波銀行は、徳島市に本店を置き、全国に105店舗（営業部含む）を展開している。創業は1896年。地域経済の発展を目的に、藍商人によって設立された。融資や資産運用の支援に留まらず、ビジネスマッチングや事業承継支援といった付加価値の高いサービスを提供。徳島県内では預金・融資の両面で圧倒的なシェアを誇り、地域における強固な地位を築いている。

阿波銀行は、SDGsやESGの取組を積極的に展開。環境保護活動や地域行事の企画運営、ベンチャー企業の創業支援、福祉や文化振興のための基金設立など、多岐にわたる活動を通じて地域との繋がりを強めている。

常に、地域社会の持続的な発展に貢献する「ベストパートナー」として歩み続ける阿波銀行は、人材育成にも力を入れている。

2024年4月に性別を問わず、行員が自身のキャリアを開発できる新たな人事・研修制度を導入。多様な人材の活躍を支援している。また、女性の活躍を促進する取組にも積極的で、行内公募制度「LIT(Loan Intensive Training)」の導入や、育児中の行員の職場復帰を支援する「ママ WA dONNA プロジェクト」を推進するなど、一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを進めながら顧客のニーズに寄り添い、新たな価値の創造に取り組んでいる。

## 社員の働きやすさ、働きがいを出創する仕組み

### 多様性に重視の人事・研修制度

#### 未来を担う行員を育てる

2023年度にキャリア支援課を新設。行員一人ひとりの多様な価値観に寄り添い、柔軟に環境変化へ対応できる人材の育成を目指している。2024年4月からは、新しい人事制度がスタート。従来、男女比率に差のあった総合職とエリア総合職の一本化を実施し、性別に関係なく多様な職務と役割を目指せるようになった。新たな制度の導入により、行員が自分自身のキャリアについて深く考え、様々なキャリアビジョンを描くことができ、より広い分野での活躍が期待される。

研修制度も大幅に改定。これまで年次別と同じ内容の研修を行っていたが、新制度では役職や年齢に関わらず、行員が自らチャレンジしたい職務や資格に応じた研修が選択できる制度を導入。研修内容は初級から上級まで細分化され、個々のキャリア開発に合ったプログラムが提供されている。また行員とのキャリア面談も実施。この制度により、行員からは「活躍の幅が広がり、やりがいを感じる」や「一人ひとりに寄り添ったキャリアサポートを受けられて安心」などの声も多く、キャリアの選択と新たな挑戦への後押しになっている。

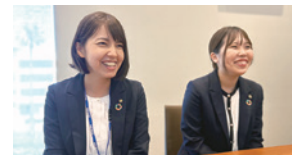


新しい人事制度の取組について語るキャリア支援課課長の桑野さん(左)。

### 行内公募制度：LIT（リット）

#### 女性行員の挑戦を後押し

阿波銀行には多様な行内公募制度があり、その中でも注目されているのがLIT、融資業務を集中的に学び、事業性融資業務に強い女性行員の育成を図る制度。この制度は行員を対象に行ったキャリアに関するアンケートで、女性行員が最も挑戦したい業務が融資業務だったことを背景に作られた。制度に参加した行員は、約1年間、本部や県内外の営業店で研修や実習を受け、企業経営者への提案力を磨く。多くの金融機関で主に男性が担当している法人営業の分野において、女性の活躍の場を広げる機会となっている。



LITで専門的な業務を学び、自信がついていると語る小原さん(左)、谷田さん(右)。

### ママ WA dONNA (ママ ワ ドンナ)

#### 育児ママの支援制度

妊娠から産育休取得後の職場復帰、そして子育て期間までの仕事と家庭の両立を支援する制度。育休中でも行員同士が交流できる座談会の機会を提供するほか、育休中に新設された業務規則や、金融商品・サービスを学ぶことができる復帰サポート支援も用意されており、育休取得後も安心して職場復帰できるため、育休復帰率は100%だ。これらの取組が評価され、「プラチナくるみん」にも認定されている。



|       |                              |
|-------|------------------------------|
| 住 所   | 徳島県徳島市西船場町二丁目24番地の1          |
| 設 立   | 1896年6月19日                   |
| 従業員数  | 1,316名                       |
| 事 業 所 | 105店舗(四国、関東、関西、中国エリア)(営業部含む) |
| 事業内容  | 普通銀行業務                       |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- LITに挑戦中。本部での専門的な研修をマンツーマンで受けられるのがありがたく、すぐに質問できる環境が助かる。
- 研修だけでなく、資格取得のサポートも手厚いので助かる。
- ママ ワ ドンナに参加し、育児中の悩みや情報を共有できたことで、育児と仕事復帰に大いに役立った。
- 会社全体がワークライフバランスを意識していることで、子育てしながらも働きやすい環境になっている。



## 阿波製紙株式会社



### 100年の歴史と革新を支える健康経営

徳島市に本社を構える阿波製紙は、1916年に設立。藍商人を中心とした徳島の経済人の支援を受け、県内初の機械すき紙メーカーとして100年以上の歴史を誇る。県内に4拠点、東京に1拠点、海外にも拠点を置き、紙づくりの技術を活かし、自動車関連資材、水処理関連資材、一般産業用資材などの特殊紙の製造・販売を行っている。また、新たな機能材料の開発なども行い、時代のニーズに応じて製品を次々と開発している。「紙にできないことはない」というベンチャースピリットは、創業以来、脈々と受け継がれ、タイや中国などの海外市場に積極的に進出し、グローバルな視点で事業を展開。現在では浸透膜用支持体で

世界シェアの約4割を阿波製紙が占めている。

阿波製紙では、社員が心身ともに健康で、いきいきと働けることが企業価値の向上に直結すると考え、健康経営の方針をもとに「健康宣言」を掲げている。働き方やワークライフバランスの改善を目指し、医療費の負担や、クリエイティブ休暇・ボランティア休暇の設定、社内のクラブ活動の支援などを行う。また、温暖化や省エネ対策の一環として、本社の全照明をLED化。人感センサー照明も導入し、環境にも優しいオフィスを実現している。生産性の向上で組織を活性化し、社会貢献と新たな価値創造で、さらなる進化を目指している。

## 社員の働きやすさ、働きがいを出創する仕組み

### 活発なクラブ活動や同好会

#### 自主的クラブ活動が生む連帯感

阿波製紙の社内には、フットサル、ゴルフ、ランニングなど、様々なクラブ活動や同好会がある。これらは会社の方針で始まったものではなく、有志によって自主的に結成されたものだ。中でも特に活発なのが軟式野球部だ。全徳島軟式野球選手権大会での優勝や、国体・天皇杯の県予選出場など、チームは精力的に活動を続けており、今では、会社の認知を広める役割も担っている。このような成果は、もちろんチームの努力の結果であるが、会社のサポートも大きな力となっている。小松島工場に勤務し、野球部の監督を兼務している高松玄太郎さんは、「会社が大会や練習の費用を負担してくれたり、試合に出場する際には通常出勤と同じ扱いにしてくれるため、選手たちはプレーに専念することができる」と語る。社員の自主性を活かしたクラブ活動を奨励することで、社員同士の交流が活発化し、その結果、会社に対するエンゲージメントが高まり、さらなる組織力の強化や組織の成長に繋がっている。



2024年9月に四国王座決定戦の徳島予選で優勝。軟式野球部は全国レベルの力があり、会社を代表する部活動だ。

### ユニークな福利厚生

#### 社員・家族・地域を想った制度

阿波製紙には、他の企業ではあまり見られない珍しい福利厚生がいくつかある。まず注目するのは、病院で支払う医療費を補助してくれる制度だ。医療費の負担は、社員本人だけでなく、その扶養家族も対象となっており、社員から非常に高い評価を得ている。創業時の精神の一つである「社員のより豊かな生活と幸せを追求すること」を体現した制度だ。

また、福利厚生として、長年働かれてきた社員が休暇と旅行代金の補助金を受けることが出来るクリエイティブ休暇がある。さらに、ボランティア休暇も設けられており、社員が地元のお祭りや地域のコミュニティ活動に積極的に参加することを支援している。このような休暇を活用することで、社員は仕事だけでなく地域社会とのつながりを深め、地元に貢献することができている。

社員やその家族、地域を大切に阿波製紙の姿勢が、こうした福利厚生にしっかりと反映されている。



ボランティア休暇を利用して、定期的に地域活動に参加していると語る経営管理部の英さん。地域と関わることで、日常業務とは違った学びを得ることができている。

### 企業DATA



住 所 徳島県徳島市南矢三町3丁目10番18号

設 立 1916年2月

従業員数 420名

事業所 徳島県内4拠点、東京1拠点、海外2拠点

事業内容 自動車エンジン用濾材・クラッチ板用摩擦材原紙などの自動車関連資材、分離膜支持体用不織布などの水処理関連資材、建材・食品・電材用などの一般産業用資材の開発・製造・販売



### 社員が語る「わが社の魅力」

- クラブ活動があることで、仕事では関わることがない人とコミュニケーションを取ることができる。
- 家族が急な体調不良を起こした時、休暇制度や医療費負担が非常に助かる。
- ボランティア休暇で、地元の祭りに業務を気にすることなく参加できる。
- 100年以上の長い歴史で築いてきたお客様との信頼関係は自慢。

取得認定マーク(P5参照)



## 株式会社イシイ



### 多角化事業と社員満足度向上への取組

イシイは1969年に徳島県名西郡石井町で設立。ブロイラーひな生産のパイオニアとして、日本に革新をもたらしてきた。創業当初は、養鶏場としてわずか15羽の親鳥からスタートしたが、現在では年間約6,400万羽のひなを生産・販売するまでに成長した。現在では、さらに事業を多角化し、ブロイラーひな販売事業だけでなく、養鶏機器の輸入・販売やワクチン卵内接種機の技術サービスの提供などを行っている。また、ペットフードの輸入・販売やインフルエンザワクチン製造用鶏卵の生産といった事業を新たに展開し、幅広いニーズに 대응している。

イシイは、「環境保全と動物福祉を考え、関係

する人々と動物の生活をより良くする」という経営理念のもと、取引先や飼養管理者の労働環境の改善や、農業が抱える人手不足や重労働といった問題を軽減し、関係する全ての人々の働きやすさに貢献することを目指している。社内でも、社員の労働環境をよりよくするために、研修制度の充実や、相談しやすい環境づくりを取り組んでいる。定期的にバーベキューや忘年会などを開催し、社員同士の自然なコミュニケーションを促進している。このような取組が、社員同士の業務の枠を超えた交流を深め、日常の業務においても、異なる部署や役職の社員が気軽に相談し合える環境をつくり出している。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 充実した教育体制

#### 社員の成長と現場力を支える

イシイは、社員教育に力を入れており、社員が学び、成長できる教育体制を整えている。新入社員の入社時に実施する新卒採用現場研修は、会社と関りのある県外の孵卵場や農場で行い、ビジネスマナーだけでなく、ブロイラーひなに関する知識を、実際の現場を体験しながら学ぶことができる。入社時にしっかり学ぶことで、イシイの社員としての土台を作り、その後の成長を促している。

入社6年目の飯尾奎太さんは、鶏の卵にワクチンを接種する機械を扱う業務に携わっている。この業務は、機械の不具合が発生した場合、迅速な対応が求められる。精密機械であるためメンテナンスには高度な知識が必要だ。飯尾さんは「入社時からしっかりとした教育体制があり、実務経験が少なくても安心して仕事に取り組むことができた」と語る。必要な知識の習得で、迅速な対応ができるようになった結果、入社から約1年半後には自らの顧客を獲得。仕事に自信とやりがいを感じながら、日々の業務に取り組んでいる。イシイの教育体制は、社員の自信とやりがいを育てる大きな支えとなっている。



知識が身に付き、慣れた手つきで作業をする飯尾さん。

### 帰省手当制度

#### 県外出身者の帰省費を全額負担

ここ数年、県外出身者の社員の割合が増加。社員が気軽に地元へ帰省できるように、6年から帰省時の往復費用を年4回まで会社が全額負担。金額に上限はなく、遠方でも経済的な負担を気にせず、安心して帰省ができる。この制度を活用することで、家族との絆を深める機会を増やすことができている。

### 絆を深める社内行事

#### 業務の枠を超えた社員同士の交流

日帰り旅行や忘年会、バーベキューなど、様々な社内イベントを開催。費用は全て会社が負担するため、社員が気軽に参加できる。これらのイベントは、単なるリフレッシュの場としてだけでなく、業務の枠を超えた社員同士の交流を深める大切な機会となっている。イベントを定期的に開催することで、社員同士の信頼関係が強くなり、仕事だけでなく、プライベートな相談も安心してできる雰囲気が作られ、社内全体のパフォーマンス向上にも繋がっている。



社員でバーベキューを楽しむ社員たち。普段、業務上関わることのない人とも交流できる良い機会となっている。



|       |                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------|
| 住 所   | 徳島県名西郡石井町高川原字高川原71番1                                         |
| 設 立   | 1969年7月                                                      |
| 従業員数  | 439名(正社員334名、臨時社員105名)                                       |
| 事 業 所 | 全国59拠点                                                       |
| 事業内容  | ブロイラーひなの生産及び販売<br>インフルエンザワクチン製造用鶏卵の生産及び販売<br>孵卵場機器の輸入・販売及び施工 |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- 入社時から研修が充実しており、基礎からしっかり学べる環境が整っている。
- 実際の現場で研修をすることで業務のイメージが付き、安心して仕事に取り組める。
- 帰省手当があるおかげで家族との時間を過ごすことができ、改めて仕事を頑張れる気持ちになった。
- 先輩の丁寧なサポートが、若手のスキルアップと新たなチャレンジへの機会を増やしている。
- バーベキューなどのイベントが年に数回あるので社内の方とコミュニケーションが取りやすい。

## 喜多機械産業株式会社



### 笑顔あふれる未来を目指して

喜多機械産業は、1961年に設立。建設機械や資材の販売、レンタル、修理を主な事業として、徳島県と四国を中心に広く拠点を展開している。長い歴史の中で培われた技術力と信頼を基盤に、地域社会に根ざした事業を展開し、自然と共存できる持続可能な街づくりに貢献している。また、「笑顔あふれ選ばれ続ける会社」を目指し、顧客やパートナー企業、そして社員にとって魅力ある存在であり続けることを大切にしている。

喜多機械産業はSDGsにも積極的に取り組んでいる。例えば、「とくしま協働の森づくり事業」では、地域の環境保全に貢献する活動を展開。自然との共生を実現しようと目指している。また、

食品ロスを削減するため、忘年会、懇親会などで3010運動（最初の30分と最後の10分は食事を楽しみ、食べ残しを減らす運動）を実施している。さらに、スポーツ好きである社長の想いから、地元の野球やサッカーチーム等への支援・協賛を行い、地域の人々に笑顔と感動を届ける活動を行っている。

こうした活動に取り組む喜多機械産業は、社員一人ひとりを大切にする「人的資本経営」も掲げており、社員同士が知識・技術を学び合う社内研修制度（キタローカルアカデミー）、服装・身だしなみの自由化など、社員の個性やスキルを引き出す組織文化を生み出している。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### キタローカルアカデミー (KTALA)

#### 社内研修制度で技術の継承へ

キタローカルアカデミーは喜多機械産業のSDGsの取組として、2年前から営業本部が企画して始まったプログラム。社員全員が平等に教え合い、学び合える環境を提供し、専門技術を磨きながら社会貢献を続ける人材育成を目指している。すべての講座は就業時間内に行われる。

講座の内容は、社会人基礎知識から建設機械の動作原理、故障箇所の修理方法等の専門知識まで、多岐にわたる。講師は「その分野のプロ」と自他ともに認める社員が志願し、講座の内容も講師担当者が決める。講師担当者は、研修準備のために、知識を深掘し、体系化していくため、自分の成長につなげられる。

一方、受講者は受けたい講座を自由に選択できるので、OJT研修以上の技術的なノウハウが得られるとして、好評のようだ。

社員全員が学びの機会に参加することで、個々のスキルアップだけでなく、組織全体の知識共有が促進され、会社全体の成長につながる好循環が生まれている。



キタローカルアカデミーについて詳しく語ってくれた中野さん(左)、住瀬さん(中)、川口さん(右)。

### 制服や身だしなみの自由化

#### 社長と社員の信頼関係

「きちんと仕事ができる自立した社員は、服装や髪型は本人の裁量に任せても問題ない」という社長の強い信頼のもと、社員はお洒落なオリジナルTシャツとポロシャツを制作して、仕事に着用するなど、安全、清潔であれば自由な服装が許されている。さらに、4年前から髪型や髪の色、パーマ、ピアスも許可された。

こうした社長の信頼があるからこそ、服装の自由化が「責任を持って良い仕事をしよう」という社員のモチベーションにもつながっているのだろう。



オリジナルTシャツとポロシャツ。組織の一員であることを実感できるものとなっている。

### 社員の絆を深める社員旅行

#### コロナ禍を経験した新入社員への想い

2年に1度行われている社員旅行は家族も同伴できる。交通費は家族分の費用も含め会社が全額負担。行き先は海外、国内、テーマパークなど3カ所から選べる。例年、新入社員は参加できないが、2022年度は、学生時代にコロナ禍で修学旅行に行けなかった新入社員も参加してもらい、みんなで思い出作りをしたという心温まるエピソードもあった。



|      |                                                                                                                                                         |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県徳島市庄町三丁目16番地                                                                                                                                         |
| 設 立  | 1961年4月                                                                                                                                                 |
| 従業員数 | 250名                                                                                                                                                    |
| 事業所  | 県内：12か所(徳島中央、徳島東、藍住、鳴門、穴吹、三好など)県外：5か所(淡路、高松、松山など)                                                                                                       |
| 事業内容 | 建設機械・資材の販売、レンタル、修理<br>林業・農業機械の販売、レンタル、修理<br>太陽光発電システムの設置およびメンテナンス<br>汚水処理プラント・濁水処理システム等、各種プラント構築<br>建設ソフトウェアの販売、ユニットハウスの製造、販売、レンタル<br>トレーニングマシンの販売、レンタル |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- キタローカルアカデミー (KTALA) で学ぶことによって知識と技術の向上を実現できた。
- 制服の自由化でネイルも解禁されたので、仕事でもネイルが目に入ると気分が上がり、仕事の効率が上がった。
- 社員旅行でテーマパークへ行った時、家族分の費用も会社から支給されて嬉しかった。
- 水曜日は残業なしの日と決まっているので、その日はスパッと帰れて、仕事とプライベートのメリハリがつく。



## 地域密着型で徳島に新しい未来を

徳島県徳島市川内町に本社があるキョーエイ。食品スーパーマーケットを中核に約40店舗を展開。1958年の創業以来、「市民生活を守る皆となれ」という社是のもと、地域の暮らしがより豊かで楽しくなるように、地域にとってかけがえのない会社であり続けることを目指している。

キョーエイは、SDGsにも力を入れており、地元農家を支援する「すきとく市」では、地産地消を推進している。移動スーパー「とくし丸」は、買い物が難しい高齢者を中心に広く支持を集めている。さらにNPO団体との協業で展開する「はっぴいエコプラザ」では、社会福祉サービスを提供。「キョーエイフードバンク」では、生活困窮者への食品支援を行うなど、地域社会に多様な貢献を

行っている。

社員が働きやすい環境づくりにも積極的だ。連続有給休暇制度や年始の定休日の導入など、社員が休みやすい環境を整えるほか、社員の多様性を尊重するため、店舗での身だしなみ規定の緩和を行っている。

また、社員のキャリア形成を支援するために、様々な研修を実施。各部門で必要な研修はもちろん、マネジメント研修や同業他社と連携して行う研修、海外研修など、社員のキャリアに応じた教育機会を提供している。

こうした取組が社員と企業を育て、地域社会の発展に貢献している。



|      |                                           |
|------|-------------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県徳島市川内町加賀須野463-15                       |
| 設 立  | 1958年7月                                   |
| 従業員数 | 1,759名(社員250名パート1,499名)                   |
| 事業所  | 41店舗(スーパーマーケット28、専門店13)                   |
| 事業内容 | 総合小売業<br>(スーパーマーケット・専門店を運営する徳島県最大の流通グループ) |



## 社員の働きやすさ、働きがいを出創する仕組み

### 研修とジョブローテーション

#### 研修、ジョブ変更でスキルアップを実現

社員のスキルアップを支援する仕組みとして、特に興味深いのは他県の同業他社と連携して行う研修プログラムだ。社員は他社の店舗を見学したり、勉強会に参加することで、最新のトレンドや販売戦略について学ぶ。他社の優れた取組から、自社の売り場づくりの新たなアイデアを出すなど、スキルやモチベーションの向上につながっている。

また、「ジョブローテーション」として、年に2回、人事異動を行い、社員が様々な部門で経験を積む機会を提供している。異なる部門の業務を行うことで、業務全体が見通せるよう視野が広がり、部門を超えた社員同士の連携も期待できる。他部門を経験して新たにチーフとなった、惣菜部門の大島卓也さんと鮮魚部門の天羽憂人さんは、「様々な業務を経験するたび、気を引き締める機会になり、新たな気持ちで業務に向き合える」と前向きに語っていた。

このような取組は、社員が自らのキャリアを主体的に築き、多様なスキルを習得するための重要な土台となっている。



スキルアップを目指して研修に取り組む社員の皆さん。

### 連続有給休暇制度

#### 1年に10日間の有給取得が促進される

社員のワークライフバランス向上を支援する仕組みとして、義務化された5日間の有給休暇の取得に加え、さらに5日間を柔軟に取得できる制度を導入。年間に10日間の有給休暇を取得でき、公休日と組み合わせれば連続休暇を取得することもできる。

この制度を利用して、社員は趣味や旅行など、プライベートを楽しむ時間を持つことができている。天羽憂人さんは、GWなどの人が混み合う時期を避けて、落ち着いて外出できる時期に旅行などの計画が立てられるので時間が有効に使えると満足げた。



連続有給休暇制度を有効活用している大島さん(左)と天羽さん(右)。休暇中は趣味に時間を使っていると語る。

### 身だしなみの緩和

#### 社員の多様性や個性を尊重するために

2024年3月から、身だしなみ規定の緩和を実施。接客業のため、多少の制限はあるものの、髪の色やアクセサリに関する制限を緩和した。「ピアスが許可されたことで朝の支度が楽しくなり、仕事への意欲が高まった」と満足げに話す社員の声も聞かれた。身だしなみ規定の緩和は、社員の働く意欲の向上に役立っている。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 同業界の売り場を見ることが日常業務では得られない刺激を貰え、気持ちを一新して業務ができる。
- 連続有給休暇の取得で長期の休日を自分で調整できるからゆったりとした休日を過ごせている。
- 人事異動により、様々な業務を経験できる環境があり自分のスキルアップに繋がっている。
- 身だしなみ規定緩和とお客様からのお声が増え、コミュニケーションを取るきっかけにもなった。



## 健祥会グループ



### 地域の福祉と職員を支える温かな企業姿勢

健祥会グループは徳島市国府町に本部を置き、県内外に71拠点を持つ企業。1981年に四国初のデイサービスセンターを開所するなど、徳島県の福祉事業を発展させてきた。現在の職員数は約3,000人。「福祉は人 人は心」を原点に、相手の立場を思いやり、相手の立場に立った、風通しのよい職場環境を作り、職員がいつも笑顔で、高品質なケアを利用者様に提供できる施設となっている。また、健祥会グループは、職員の働きやすさも重視しており、様々な現場の声を反映させながら、労働環境の改善に取り組んでいる。

健祥会グループでは「健祥会で働く」という選択肢を、一人でも多くの人に持ってもらいたいと

いう思いから、徳島県で働きたい人や、県外へ進学した学生の採用にも力を入れている。その取組の一つとして、UIターン就職者に対する独自の助成金制度を設けている。UIターンで就職するには、転居や新生活の準備などで費用がかかる。その費用の負担を軽減することで、健祥会グループで働くことを選択しやすくしている。

また、DX化を実施し、職員の業務効率を高めるなど、働きやすい環境作りに積極的に取り組んでいる。どんな些細なことも、職員から提案があれば、その内容を検討し、可能な限り実現する。このような取組が、職員からも、利用者様からも愛される企業となっている理由である。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 正規職員区分制度

#### 仕事と家庭の両立を実現するために

健祥会グループは、正規職員を「無限定職員」と「限定職員」の2種類に分けている。これは、職員それぞれのライフステージやワークライフバランスの考え方に応じて働き方を選択できる制度であり、正規職員として働き続けてもらいたいという思いを反映したものである。これまで、働ける時間や日数の制限によってパート職員として働くことしかできなかった職員が、この制度を活用することで、限定職員として働くことができるようになった。ほかにも、結婚・出産・育児などで仕事と家庭の両立が困難となり退職した職員が、この制度をきっかけに復職した事例もある。仕事と育児を両立させるために「限定職員」として働く米澤真澄さんは、「日曜日の休みが増え、子どもと一緒に過ごす時間が格段に増えた」と語る。また、限定職員でも管理職になれるよう会社の昇格基準が見直されたことで、2024年4月から米澤さんは主任として働いている。このように、健祥会グループは仕事と家庭を両立させながら、やりがいを持って働ける職場づくりを行っている。



利用者様とコミュニケーションを取り笑顔を見せる主任米澤さん。利用者様一人ひとりに耳を傾け、安心と信頼を得る存在となっている。

### DX化による業務負荷軽減

#### 職員も利用者様も快適な環境へ

健祥会グループは業務のDX化にも取り組んでいる。近年導入したのが「見守りセンサー」だ。このセンサーは、利用者様の脈拍や呼吸数、睡眠の質などを自動で分析し、職員がリアルタイムで利用者様の健康状態を把握できるもの。センサーの導入により、利用者様の睡眠状態に応じた対応ができるようになり、従来から行っていた見回りや就寝中の声がけの回数を減らし、職員の業務負担を軽減することができた。センサーに加えて、新たに「インカム」も導入。ヘッドホンとマイクが一体化されているインカムを使うことで、トイレや浴室の介助時に利用者様のプライバシーに配慮した会話が円滑に行える等、介護スタッフ間のスムーズな情報共有が可能となった。このシステムの導入により、利用者様は安心して施設を利用することができる上、職員も利用者様の対応を一人で行なえばいけない不安や負担が軽減できている。



介護現場のDX化により職員の環境が大きく変わったと語る施設長の桐野さん(右)。業務の効率が上がり、職員がより快適に働けるようになっている。

## 企業DATA



|      |                                                                                                                                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県徳島市国府町東高輪宇天満356番地1                                                                                                          |
| 設 立  | 1979年12月                                                                                                                       |
| 従業員数 | 3,046名(グループ計)                                                                                                                  |
| 事業所  | 四国エリア：特別養護老人ホーム15施設・<br>デイサービスセンター21施設(ほか)<br>関西エリア：特別養護老人ホーム3施設・<br>デイサービスセンター3施設(ほか)<br>東京エリア：特別養護老人ホーム1施設・<br>都市型軽費老人ホーム1施設 |
| 事業内容 | 施設サービス、在宅サービス、障がい者福祉サービス<br>教育・保育サービス、自立支援・健康づくりサービス<br>医療サービス                                                                 |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- 「無限定職員」と「限定職員」の制度が出来たことで、自分の生活に合わせて正規職員として働けるようになり、働きやすさを感じている。
- 見守りセンサーの導入で、夜間の見回り回数が減り、体力的にも精神的にも楽になった。
- 日々利用者様との話が弾み、笑顔を貰うことでやりがいに繋がっている。
- 徳島県では職員数約3,000人の組織として安定しており、安心できる。

取得認定マーク(P5参照)



## 三協商事株式会社



### 多角的事業展開と働きやすさの追求による価値創造

三協商事は1947年に設立された総合商社で、徳島市万代町に本社を置く。工業薬品の販売からスタートし、農業、農業資材、セメント、建設資材、アスファルト等に事業領域を拡大。現在は、IT事業を含む5つの主要事業部門を展開している。企業の核心にあるのは、異なる要素を結びつけて新しい価値を創造する「リングージ」の考え方である。社内提案制度もこの考え方から導入されたものであり、社員からの多岐にわたる提案が実現されており、働きやすい環境が整えられている。

また、健康経営にも力を入れており、35歳以上には包括的な検診を提供し、婦人科検診やインフルエンザ予防接種費用の助成を行うなど、社員の健康管理を徹底している。また、産休・育休制

度も充実しており、社員全員が休暇を取得し、復帰している。職場全体が育児と仕事の両立を応援してくれる雰囲気なので、育児経験者にも気軽に相談ができる。

はたらく人一人ひとりを大切にし、よりよい労働環境を実現する取組が評価され、「はたらく人ファーストアワード」を受賞。また、「健康経営優良法人」にも認定されている。

オープンなコミュニケーションとチームワークを重視し、多様なバックグラウンドを持つ社員が協力しながら成長している。三協商事は、社員一人ひとりの成長と健康を大切に、より良い未来に向けてさらなる発展を目指している。



|      |                                                                                                                                             |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県徳島市万代町5丁目8番地3                                                                                                                            |
| 設 立  | 1947年5月                                                                                                                                     |
| 従業員数 | 94名                                                                                                                                         |
| 事業所  | 徳島4、松山1、高松1、東京1、九州1拠点                                                                                                                       |
| 事業内容 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・化学品事業</li> <li>・農業資材事業</li> <li>・建設資材事業</li> <li>・鉱油事業</li> <li>・通信事業</li> <li>・システム開発事業</li> </ul> |



## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 社内提案制度

#### 働きやすさと働きがいを実現

2018年に導入された社内提案制度は、社員の働きやすさと働きがいを向上させるための重要な取組だ。社内システムを通じて、社員は思いついたときにいつでも提案でき、月末には提案内容が役員会と審査委員会で評価される。

この制度により実現した提案の一例として、集金作業の自動化がある。これにより、経理部門の作業効率が大幅に向上した。以前は手作業で行っていた集計が自動化されたことで、時間と労力が削減され、業務がスムーズに進行している。また、県外から転職してきた社員のために入社後の特別休暇制度が新たに導入されており、引っ越しや市役所での手続きがスムーズに行えるようになった例もある。

このような提案が、年間120から130件寄せられ、社員一人ひとりのアイデアが実現されることで、より働きやすい職場環境が整えられ、企業全体の効率化と社員のモチベーション向上にもつながっている。



社内提案制度など、社員を大切にする取組が評価され受賞した「はたらく人ファーストアワード2023」

### 健康経営の推進

#### 社員の健康が一番の財産

定期健康診断の際、35歳以上には5年ごとに脳ドックを含む包括的検診を提供。社屋内は全面禁煙とし、社内には血圧計を設置している。

これらの取組が評価され、三協商事は健康経営優良法人として認定されている。「社員の健康が一番の財産」と、常に社員の健康づくりに取り組んでいる。



社内の雰囲気、風通しの良さについて教えてくれた、建設資材課の中田さん(左)と主任の門田さん(右)。

### 産休・育休制度

#### 全員取得、全員復帰の育休制度

三協商事は、女性社員の産休・育休制度は充実しており、取得率と復帰率が100%。男性社員も制度設立以降、育児休業取得率が100%。制度だけでなく、もともと人間関係の良い職場でプライベートなことも気軽に話しやすい環境があるため、産休・育休取得経験者にも気軽に相談しやすいようだ。制度と環境、この両面が充実しているからこそ、社員は安心して仕事を続けられる。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 社内提案制度で自分のアイデアが実現し、職場がどんどん良くなっているのを実感している。
- 産休・育休制度は、実際に取得しやすく、安心して子育てに専念できる。
- 事務所がワンフロアのため、部門を超えて相談しやすい環境がある。
- 1ターンで入社して、三協商事の人間関係の良さを実感。引っ越しや手続きの際、周りの社員の温かいサポートに助けられた。

取得認定マーク(P5参照)





## 人材を育て、お客様にとって無くてはならない存在に

三和電業グループは香川県と徳島県を中心に全国に拠点があり、徳島県内には、三和プラントエンジニアリング、三和空調の本社と4つの支社・営業所がある。創業76年という長い歴史の中で培われた電気・空調・衛生・計装などの技術をもとに、お客様にとって「無くてはならぬ」存在となることを目標に、グループ各社の得意とする分野におけるノウハウと実績を最大限に活かし、相互に連携して事業を展開している。

また、新市場となる中国への進出や、環境技術などの新分野開拓にも取り組み、積極的な挑戦を続けている。

事業だけでなく、福利厚生や各種制度もグルー

プ全体で共有・改善を図っており、グループ各社の社員の声を拾い上げる体制を構築している。実際に、現場で作業している社員の声から作業服の改良を行った例もある。そのほか、システムを利用した健康経営にも注力している。

三和電業グループは、「若手から超ベテランまで社員一人ひとりが主役」として、社員が個々に力を身に付け、主役として輝ける、宝石のようなエンジニアの育成を目指している。社員を大切にする企業文化は、グループ全体の士気を高め、組織の一体感を強化する重要な要素となっている。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 絆を深める社内イベント

#### 社員も家族も笑顔に、充実の福利厚生

毎年10月末に開催するグループ全体の運動会は、社員の家族はもちろん、協力会社の方も招待し、社内外の交流を深める重要なイベントである。県内外から180名近くの社員や関係者が集まり、参加者は障害物競走や玉入れなど、昔懐かしい競技で大いに盛り上がり、会場には笑顔と歓声が溢れる。一緒に仕事をしている仲間との懐かしい思い出にも話の花が咲き、自然と一体感が醸成されていく。

### 経営理念を浸透させるTOP研修

#### 社長と社員が交流する機会にも

1年に一度、「TOP研修」を実施。先代社長から続く研修で、社長や役員が講師を務める。研修のテーマは毎年異なるが、「今期の経営計画書の深堀り」や「三和の経営理念やフィロソフィの深堀り」が中心となっている。全社員が対象となるため、社員は1年に一度、社長や役員と交流できる機会となり、経営理念やフィロソフィの浸透が進むため、社内でも最も重要視している研修の一つだそう。



毎年恒例の運動会。子ども達や久しぶりに会えた会社の仲間と玉入れに歓声が響き、笑顔がこぼれる。

### 社員の声を業務改善につなげる

#### 新作業服で業務がしやすい環境へ

工場内での作業が多いため、現場では安全性や通気性に優れた作業服が求められていたが、従来の作業服は暑さや重さなどの問題があった。グループ社員から、「作業服をもっと動きやすいものにできないか」という要望を受け、すぐに社員にアンケートを実施して改良に取り組み、2024年8月から新しい作業服が導入された。新作業服は軽量で涼しく、動きやすい上、デザインや色合いも社員の希望に合うものになっており、社員へのきめ細かな配慮が感じられる。



新作業服で夏場でも快適に仕事ができると語るエンジニアリング部主任の播磨さん。

### 社員の健康をオンラインサポート

#### スマホで簡単健康管理

三和電業グループは健康経営にも注力している。2023年から保険会社が提供するオンラインのエクササイズ・サービスを導入。ヨガや筋トレの動画が配信されており、社員は自分のペースで参加ができる。食事をアプリに登録することで、アドバイスや食事の提案を受けられるなど、総合的なサポートが受けられる。最近では、社内グループを作り、歩数を競っている社員もおり、運動するモチベーションに繋がっている。



|       |                                                                          |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|
| 住 所   | 香川県高松市太田下町2580番地3(本社)                                                    |
| 設 立   | 1953年12月(創業1948年)                                                        |
| 従業員数  | 284名                                                                     |
| 事 業 所 | 香川県・徳島県を中心に全国に立地                                                         |
| 事業内容  | 電気・空調・給排水衛生等すべての設備工事分野をはじめプラント設備・FAシステム・特殊空調システム等の先端技術に至る幅広い分野を担う総合設備工事業 |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- 福利厚生として、家族と一緒に参加して楽しむことができるイベントが設けられている。
- グループ各社と交流できる機会があることで、普段離れている社員とコミュニケーションが取れる。
- 新作業服は軽く通気性もあり、作業中の快適さが格段にアップ。仕事への意欲も向上している。
- オンラインジムやアプリでの健康管理が、忙しい日常にぴったり。

## 株式会社シケン



### 共に成長できる歯科技工所

小松島市に本社を構えるシケンは、入れ歯や差し歯、マウスピースといった歯科技工物の製作と販売を手がける企業だ。品質と技術力の高さは、お客様から厚い信頼を得ており、歯科技工業界において確固たる地位を築いている。

創業以来約50年に渡り、革新と成長を続け、現在では全国に26ヶ所の営業所と7ヶ所の技工所を展開している。「共に成長できる歯科技工所」をスローガンに、単なる製造業者としての役割だけでなく、歯科医院や仕入先、外注先といったパートナー企業と共に成長し、繁栄していくことを目指している。

シケンは、社員の働きやすさにも力を入れてお

り、年間休日の増加やドレスコードの改定など、社員がより快適に働ける環境を整備。また、徳島の自然を活かして、河原の石を使ったたき火炉作りや農家を訪問して農作物の収穫を手伝うなど、ユニークな研修も行っている。

このような取組は、社長と社員の「会社をよりよくしたい」という想いから生まれている。業務部人事課の社員は「今後入社する新入社員やキャリア採用者にも、シケンの働きやすい環境に気づいてもらえるように、環境改善に力を入れている」と話す。会社の将来を見据え、組織の強みを伸ばし、全ての社員が成長できる企業を目指している。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 年間休日の増加

#### 完全週休2日制の導入で年間休日115日に

取引先との関係から、これまで休日を増やすことが難しかったが、社員のワークライフインテグレーションを重視し、より働きやすい環境を作るため、2024年度から完全週休2日制が導入された。これまで隔週出勤していた土曜日が、完全に休日となり、年間休日が106日から115日へと増加した。休日が増えたことで、週末の自由な時間が増え、家族や友人と過ごしたり、趣味に打ち込むなど、充実したプライベートを過ごすことができるようになったという。

完全週休2日制の導入を検討する際には、残業の増加や会社の売上への影響を懸念していたが、実際には勤務時間内の集中力が向上し、業務の効率化も進んだ。業務部人事課主任の玉田亮子さんは、「売上にも大きな影響を及ぼすことなく、かえって、社員のモチベーションアップが実現できた」と話す。

### ドレスコードの改定

#### 業務時間内も自分らしく

働き方が変化していく中、会社の制度を見直し、現代にあった働き方を実現することを目指して、2024年1月からドレスコードを改定した。それまでは男性はスーツ、女性はオフィスカジュアルが基本だったが、導入後は男女ともに清潔感があり、TPOにあった服装であれば良いとされている。人事課が先行して実践することで、他の社員にも抵抗なく受け入れられ、自分らしさを表現できる職場となっている。



髪色、ネイルに自分らしさを表現している社員が多く、個々の個性が活かされた職場環境が醸成されている。

### 充実の社内研修制度

#### 地域に密着し主体性を育む研修

新入社員研修では、SDGs未来都市に選定された上勝町で、農業体験とグループワークを取り入れた研修を実施。地域の協力を得ながら主体的に行動できる人材の育成を目指している。そのほか、キャリアや職種に応じた年次研修制度や歯科知識を取得する研修など様々な研修を行う。継続的にスキルアップできる体制を作り、社員一人ひとりが成長できる環境を整えている。



業務部人事課に所属する脇坂さん(左)、湯浅さん(中)、玉田さん(右)。普段の業務でも男女問わず仲が良く、チームワークが抜群。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 年間休日増加により、プライベートが充実。仕事中の集中力が上がり、業務効率も上がった。
- ドレスコードの改定により、社員のモチベーションアップ！
- 研修を通して社員同士のコミュニケーションが増え、仕事以外の話をする関係性が出来た。
- 自然と触れ合う研修では、他の研修と違った環境で楽しく学ぶことが出来た。



|      |                                        |
|------|----------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県小松島市芝生町字西居屋敷55-1                    |
| 設 立  | 1979年4月(創業1975年1月)                     |
| 従業員数 | 637名                                   |
| 事業所  | 全国に29拠点                                |
| 事業内容 | 歯科技工物の製造・販売<br>歯科材料の販売<br>咀嚼機能材料の研究・開発 |



## シティ・ハウジング株式会社



### 社員と共に未来を創る革新企業の姿

シティ・ハウジングは、1995年に設立され、徳島市に本社を構える不動産会社。地域に根ざし、不動産賃貸、管理、リフォーム、不動産売買、保険、相続、ガス事業など、住まいと暮らしに関わる幅広い事業を展開している。顧客に選ばれる企業を目指し、オーナーやユーザーの視点に立ち、ライフスタイルに応じたサービスを提供する「生活提案型企業」としての地位を確立してきた。2017年には、グループ全体の体制強化を図るため、シティホールディングス株式会社を設立し、ホールディングス体制へ移行。各事業会社が顧客満足度を追求しながら、地域社会に貢献し続けることを目指している。

また、顧客だけでなく、社員にも選ばれる企業を目指し、様々な取組を行っている。ITの積極導入と管理システムの強化により、業務の効率化や顧客対応の向上を実現するほか、社員のスキル向上にも力を入れ、努力する社員が大きなやりがいを持てる環境を整えている。

「社員から上がる声はできる限り実現したい。そしてモチベーション高く成長してほしい」と語るのは、代表取締役の川角良太さん。社内では業務改善のプレゼン大会や、他部門との連携強化を目的とした勉強会などを行い、社員一人ひとりの自主性や思考力、提案力を育てている。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### シティアワード (CITYAWARD)

#### 社員の思考力と提案力の育成

「シティアワード」は、社内の各部署から推薦された社員1名が、業務改善に向けた新たな取組をプレゼンするイベントだ。優勝者には「ちんたいグランプリ」への出場権が与えられ、全国の不動産会社が集う場で、自ら考えた取組を発表できる。「シティアワード」は、社員の思考力や提案力の向上させる重要な機会でもある。2024年度の優勝者、カスタマーサービスグループの業務係長の菅生春香さんは、「もともと人前で話すのが苦手だったが、他の社員とともに挑戦し、成長するきっかけにしたいと考え、全力で取組んだ」と語る。審査には役員や顧問も加わり、緊張感のある場面が続くが、その分、達成感や評価を得る喜びも大きい。発表を見守る同僚や先輩も、プレゼンを通じて発表者の成長を実感できる。

「ちんたいグランプリ」は、同業他社の取組や事例を知る貴重な機会でもあり、自社に新たな価値観を生み出すきっかけにもなるため、発表者以外の参加者にとっても有意義な時間となるようだ。



シティアワードを通して、「自分の苦手なことに向かい合いチャレンジをするきっかけになった。」と熱く語る、井淵さん、坂東さん、菅生さん、湯村さん(写真左から)。

### シティカレッジ (CITYCollege)

#### 他部門の業務を学び、業務連携を強化

「シティアワード」から派生し、2023年から始まった「シティカレッジ」。他部門の業務を講義形式で学ぶことで、相互理解を深め、業務効率と連携の強化を目指すプログラムだ。アワード同様、各部から推薦された社員が、自部門の業務について講義を行う。業務に関する内容だけでなく、資格の勉強法や金融、相続に関する勉強会も社員が自発的に企画している。社員同士が学び合うことで、他部門へのリスペクトが生まれ、新たな視点からの業務改善や成長にも繋がっている。



「社員から上がる声はできる限り実現したい」と語る代表取締役の川角さん。

### 社員と顧客のためのDX推進

#### DXによる働き方とサービスの変革

RPAを導入して定型的な業務を自動化。業務の効率化が進んだ。営業部門ではVRを活用することで、現地に行かなくても部屋の様子が確認できるようになったほか、契約手続きは電子化され、お客様に来店してもらう必要がなくなった。業務の効率化によって社員の時間に余裕が生まれ、コア業務に集中できるようになった。サービスは新たな形へと変革し、今後も顧客満足度の向上に繋がっていくだろう。



住 所 徳島県徳島市中常三島町3丁目8-1

設 立 1995年7月

従業員数 80名(グループ会社含む)

事業所 徳島県内4拠点

事業内容  
・不動産の売買仲介業・賃貸物件の仲介、管理業  
・賃貸運営の商品企画・トータルマネジメント  
・賃貸物件の集金管理代行業  
・賃貸マンションお呼び住宅のリフォーム業  
・損害保険代理店業・生命保険募集業  
・光インターネット取付業・システム開発



### 社員が語る「わが社の魅力」

- シティアワードは様々な取組を聞ける機会でもあるので、モチベーションにも繋がりがやすい。
- シティカレッジには毎回参加。他部門の方との交流や学べる機会として非常にありがたい。
- VRでお部屋の内見ができるようになり、「実際に内覧しなくても住みたい部屋が見つかった」とお客様に喜んでもらえた。
- マンションの空室対策の勉強会を実施したおかげで、参加していた他部署の社員からも入居促進に向けた提案をしてもらえるようになった。



## 船場化成株式会社



### 持続可能な未来へ挑む包装資材メーカー

徳島県徳島市国府町に本社を構える船場化成は、1959年に設立。産業用、食品用、DMなど包装資材を主力商品としポリエチレン樹脂を主原料とするレジ袋、ゴミ袋、食品包装袋、工業用フィルムなどを製造・販売している。営業所は東京、名古屋、大阪にあり、包装資材を扱う商社や代理店など2,000社に及ぶ顧客と取引をしている。1日約100件の依頼があり、毎月約1,000トンの商品を生産。独自の技術と最新の設備を駆使し、既製商品にとどまらず、顧客ニーズに合わせ最適な商品の製造に取り組んでいる。

船場化成は、地球環境の保護と地域社会の発展に貢献するため、全ての製品をバイオ原料や生分

解性原料に変更するなど、二酸化炭素削減や廃プラスチックなどの環境課題に積極的に取り組んでいる。また、社員にとっても「魅力ある企業」を目指し、社員の満足を重視した業務改革を行っている。DXをメインとした働く環境の変革に取り組む、作業の効率化を実現させることで、これまでの課題であった、作業の属人化の解消や社員の残業・休日出勤の削減に繋がった。

船場化成はこれからも、社員がやりがいをもって、安心安全に仕事ができ、家族を守っていける会社を目指し、さらなる業務改善を行っていく。

住 所 徳島県徳島市国府町観音寺梨ノ木666-1  
設 立 1959年1月  
従業員数 245名  
事 業 所 全国6拠点  
事業内容 ポリエチレンフィルム製造・販売



## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### DX化による社内環境整備

#### 業務効率化の実現、残業の大幅減少

船場化成は、業務のDX化を推進。新たなシステムを導入し、業務の効率化を実現させた。2016年に現在の美馬直秀社長が就任した際、「社員が働きやすい環境を作ることが、会社の発展に繋がる」という考えのもと、新たな経営理念を策定し、業務改善をスタート。業務の見直しをする際には、社員も主体的に参加し、様々な改善策を提案。提案内容をもとに、製造指示ラベルのデータベース化や社内基幹システムの導入、製造工程の管理のシステム化など、様々な業務が効率化された。

総務・人事課課長の黒川真吾さんは、業務改善のためのシステム導入が成功した理由として、「社員が分かりやすく、取り組みやすい業務から改善をしたことで、システム導入のメリットがイメージ出来たのではないかと語る。業務改善の結果、業務の9割が完全にシステム化され、情報を一元管理ができるようになり、業務の属人化を解消でき、社員の残業・休日出勤を減らすことができた。西長峰工場総務課の森崎弘之さんは、「プライベートも充実し、家族との時間も増えた」と語る。船場化成はこれからも、社員の働きやすい環境づくりを目指していく。



システム導入に携わっている総務課の森崎さん(左)と、経営企画・品質管理課の主任の上久保さん(右)

### 社員が語る「わが社の魅力」

- システムの導入により、以前と比べ作業環境がガラッと変わり働きやすい環境になった。
- 提案した業務の改善案が実現することで、目に見えて成果を実感できる。
- 社内の残業時間が減り、有給休暇も取りやすくなり、プライベートが充実している。
- DX化で導入した新たなシステムに関心を持ってくださる顧客も多く、嬉しい気持ちになり、やりがいにつながる。

### 社員の提案を実現できる環境

#### 会社全体でより良い職場づくりへ

船場化成は社員の意見を大切にしている。経営企画・品質管理課主任の上久保香織さんは、社員が働きやすい環境を作りたいと考え、商品の運送状況を把握するシステムの導入を会社に提案。提案が採用され、システムの導入が実現した。「社内の困りごとを解決することで、みんなの役に立った嬉しさとやりがいを感じモチベーションアップに繋がっている」と語った。また、社長から社員に意見を聞くこともあるようで、会社全体でより良い職場づくりを目指していることが伺える。



社内での打ち合わせの様子。打ち合わせの際には、社員一人ひとりの意見を尊重している。

### 工場の勤務体系変更

#### 2交代制から3交代制へ

DX化の推進により、一人ひとりの業務負担が軽減され、1日の就業時間は7時間に短縮。社員の働きやすさを向上させるため、工場の勤務体系を従来の2交代制から3交代制に変更した。これにより、社員の採用が順調が進み、人材の確保ができるようになった。3交代制への変更は、社員の働きやすさを第一に考える経営理念を象徴するものとなっている。



## 新たな挑戦を続ける「高橋ふとん店」

1967年に地域密着型の寝具・インテリアの専門店として創業した高橋ふとん店は、時代の変化に合わせて成長してきた。2000年にはECサイト「こだわり安眠館」を開設し、オリジナル商品を開発するなど、お客様のニーズに応じて進化を遂げてきた。そして2023年、新たな挑戦として「焼きたてパンたかはし」をオープン。「なぜ寝具店がパン屋さんを？」と思われるかもしれないが、この決断の背景には、寝具業界やお客様のライフスタイルの変化がある。高橋武良社長は、買い替え頻度が低い寝具事業だけに頼るのではなく、新たな事業の柱が必要だと考えた。お客様が寝具を通じて快適な暮らしを求めていると同様に、日常生活を豊かにする商品やサービスに高い関心を持つ企業として、「パン」は生活を豊かにする要素と

して親和性が高いと感じ、パン屋への参入を決めた。新事業の立ち上げに伴い、パン職人や新たなスタッフを採用したが、文化や社風の違いからすれ違いが起こることがあり、会社の文化を浸透させる役割が必要だった。そこで長年当社で勤務しており、経験と会社への理解の深い上田康寛さんに製パン事業への異動を依頼した。現在は製パン事業で焼成を担当しており新しいことに積極的に挑戦している。

高橋ふとん店は、寝具事業とパン事業という異なる業種に挑戦することで、企業としての成長するチャンスを広げている。これからも、「笑顔のあふれる明るい社会づくり」という理念のもと、社員一人一人が主人公として活躍できる環境を整えていこう。



住 所 徳島県板野郡松茂町豊久字朝日野 6-5

設 立 1976年11月

従業員数 158名

事業所 徳島県内：4 拠点 県外：3 拠点

事業内容 店舗販売事業「ふとんのタカハシ」  
インターネット事業「こだわり安眠館」  
製パン事業「焼きたてパンたかはし」



## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### ハッピーファミリー制度

#### 家族団らんのような食事会

高橋ふとん店では、社員同士が家族のような存在になるために「家族的企業文化」の構築を目指しており、約10年前から「ハッピーファミリー制度」を導入している。

この制度では、異なる年齢や部署の社員を5～6名のグループに分け、年に3回食事会を開催し、普段あまり接点ない社員同士がコミュニケーションの幅を広げる貴重な機会となっている。

活動としては、年に一度の社員総会の場で、個人目標を班ごとに共有する。その後は、食事会を通して目標達成に向けてお互いが応援しあったり、趣味や好きなことなどを自由に語り合うなどしてメンバー同士の絆を深めている。

ハッピーファミリーの食事会がきっかけで仕事の相談もしやすくなるなど、社員同士が助け合い、支えあいながら成長できる環境が整っている。



ハッピーファミリー制度で食事会を楽しんでいる社員の皆さん。

### 委員会活動

#### 全社員で事業をサポート

高橋ふとん店では、権限の委譲を目的とした16の委員会を設置しており、全社員がいずれかの委員会に所属している。委員会では、役職者だけでなく一般社員も委員長として活躍しており、トップダウンではなくボトムアップ型の文化形成を目指してそれぞれの課題に取り組んでいる。社員ひとりひとりが各々の役割を果たし、活発な意見交換を行うことで、社員の主体性や自主性を育む一助になっている。また、月に一度の提案制度もあり、社員の意見を反映させる仕組み作りに注力している。



寝具の事業から新事業へ抜擢され、パン作りに励む上田チーフ。

### 時短勤務制度

#### 子育てしやすい配慮

育児休業から復帰した社員に対して、短時間勤務が可能な制度を整えている。この制度は法定以上の内容となっており、子どもが小学校3年生を修了するまで適用される。さらに、子どもの行事がある場合、私用で公休を振替えることができる制度も導入し、社員が子育てしやすい環境を整えている。制度導入から10年以上が経過し、短時間勤務制度も定着し、社員同士の理解も深まり、協力し合える環境が構築されている。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- ハッピーファミリー制度を利用して、普段関わりのない社員と食事で交流することができて楽しい。
- モチベーション向上委員会で企画したボウリング大会などのイベントが楽しい！終了後のアンケートを次回へ活かしてくれる。
- 時短勤務を利用しており、業務への配慮もあるため、家族との時間が増えてよかった。
- パンという新しい事業でお客様が増えたことが嬉しいし、やりがいに繋がる。

取得認定マーク(P5参照)



## 株式会社テレコメディア



### ホスピタリティマインドで高い顧客満足を実現

テレコメディアは、東京に本社を置く企業。2004年に徳島県の企業誘致を受けて徳島センターを設立し、600社以上の企業のコールセンター業務を請負っている。

テレコメディアは、創業以来、コールセンター業務を委託される企業とコールセンターをご利用いただくお客様、双方と真摯に向き合い、変化するニーズを的確にとらえ、企業とお客様の期待を超えるソリューションを提供し続けることをミッションとしている。また、人材の採用、育成を通して、テレコメディアの行動の根幹である「ホスピタリティマインド」を地域に広げていくことで、

心豊かな社会づくりに貢献したいと考えている。

コールセンター業務は、電話の向こうの见えない顧客と接するため、声色や言葉遣いに細心の注意を必要とする。テレコメディアでは、元JAL社員によるきめ細かい顧客対応研修や、適切なフィードバック体制を整え、より質の高いサービスを提供し、お客様の満足度を向上させている。

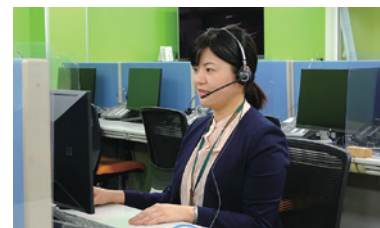
また、リラックスして業務を行えるように、オフィス環境を整備。さらに、家庭と仕事を両立しやすい制度を整えるなど、社員のモチベーションを高めることで、高品質のサービスの提供を維持し続けている。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 研修・バックアップ体制の充実

#### 元JAL社員による指導とフィードバック

テレコメディアでは研修に特化した「教育訓練部」を設置。元JALの客室乗務員による研修プログラムがあり、社員は実践的なスキルを身につけることができる。さらに、「対応品質プログラム」として、各社員の電話対応のモニタリングを行い、その評価を実施。評価をもとにして改善策のフィードバックを行うことで、対応品質の向上を目指している。このようなバックアップ体制により、高品質なサービスの提供が維持されている。



手厚い研修のおかげで自信が持て、顧客満足にも繋がる。業務経験がなくても安心して働くことができる環境だ。

### 仕事と家庭の両立を支える制度

#### 復帰率100%の働きやすさ

短時間勤務制度や業務共有体制が整備され、急な休みや早退時にも柔軟に対応できる環境が整っている。産休・育休制度も充実しており、徳島で127名が利用、復帰率は100%。男性社員の育休取得実績もあり、夫婦で育休を取得したケースもある。これらの取組が評価され、「次世代育成支援イベント・おぎゃっと21」では子育てサポート賞を受賞。

### こだわりの社員食堂

#### 健康と美味しさを追求した希望食堂

社員食堂の「希望食堂」は、専属のシェフが常駐し、和洋中とバラエティ豊かなメニューを取り揃えている。その上、360円というリーズナブルな価格で食事が楽しめるのも大きな魅力だ。アイスクリームなども手頃な価格で提供されており、リフレッシュしたいときに気軽に利用できる。また、社員向けイベントとして、子どもの食育に関する講演や相談会が定期的に開催されている。

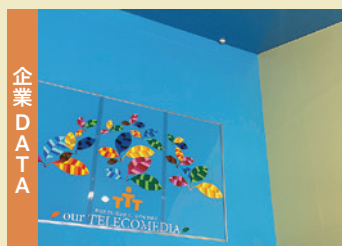


大人気の希望食堂。メニューが豊富で開放的な空間。身も心も癒やされる憩いの場として社員に愛されている。

### 気持ちよく働けるオフィス環境

#### コールセンターのイメージを変えたい

コールセンターは、セキュリティの観点などから、どうしてもオフィス内が堅苦しい印象になってしまいがちだが、テレコメディアでは、社員の働きやすさを重視し、オフィス内の環境にも配慮を行っている。オフィスのインテリアやデザインには細やかな工夫がされている。休憩スペースにはピアノが置かれ、様々な絵画が壁を彩る。遊び心が感じられる環境作りが、社員の明るさと元気を支えている。



住 所 東京都豊島区高田3-37-10(本社)

設 立 1981年5月

従業員数 約1,200名(契約社員含む)

事業所 徳島県内に6拠点 東京都内に3拠点

テレマーケティング・アウトソーシング  
多言語コールセンターサービス

事業内容 AIサービス  
電話秘書サービス  
モバイル事業



### 社員が語る「わが社の魅力」

- 1ヶ月間みっちり研修を受講できるので、未経験でも安心でした。
- 育休中も参加できる社内イベントがあり、会社や社会との繋がりが感じられるのがよかった。
- 一息つきたいときに外を眺めたり、飾られている絵を見ることでオフィスの中でも気持ちが落ち着く。
- 希望食堂の人気メニュー投票ではエビフライが1位、他にも様々なメニューが格安で嬉しい。

取得認定マーク(P5参照)



## 株式会社ときわ



### 新たな事業へのチャレンジと社員の支え合いによる成長

ときわは1956年に一軒の貸衣装店からスタートし、主軸であるブライダル関連事業に加え、レストラン・宿泊・エステ事業など、7部門14店舗を展開。社員一人ひとりの充実した人生が実現でき、お客様にご満足いただける仕事が可能になるとの想いを胸に、お客様や地域社会にしかかせと感動を提供する企業として歩んできました。また、「非日常の華やぎ」を暮らしの中へお届けすることをテーマに、ときわらしい「ものづくり」ブランドの構築を目指しており、食品製造部門を立ち上げ、2024年1月にはテイクアウトショップ「dgd」をオープンしている。

ときわには、お互いの状況を把握し合い、誰か

が困難な状況にあるときには全員でサポートする相互ケアの風土が根付いている。執行役員の小崎みどりさんは、「スタッフ同士のつながりが強く、立場や年齢に関係なく、密なコミュニケーションが取れていて、組織全体で協力し合う体制が整っている」と語る。社員は入社後のジョブローテーション研修を通じて各部門の業務内容や役割を経験できるため、組織の連携がスムーズに進んでいる。またフレックスタイム制度や事業所内保育施設の導入により、家庭との両立を支援する環境も整備。長く安心して働ける環境を整えることが、雇用の安定とお客様へのより良いサービス提供へとつながっている。

#### 企業DATA



|      |                                                                                                       |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 住 所  | 徳島県徳島市下助任町3丁目20番地2                                                                                    |
| 設 立  | 1966年                                                                                                 |
| 従業員数 | 139名                                                                                                  |
| 事業所  | 徳島県：ブライダルコアときわ他7施設<br>県 外：non rhetoric 他5施設                                                           |
| 事業内容 | ブライダル関連衣装のレンタル並びに関連商品の販売 旅行・保険・式場紹介・海外挙式プロデュース・結婚式・披露宴他各種パーティーの企画運営・婚活支援・宿泊事業・ギフトショップ・テイクアウト・エステ・食品製造 |



## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### フレックスタイム制度

#### 社員のライフスタイルに対応

ときわでは、全国の企業導入率が10%未満であるフレックスタイム制を導入しており、仕事や家庭の状況に応じて、出勤の時間を柔軟に変更することができる。柔軟な働き方を支える制度は、企業にとっても持続的な成長を促進し、社員満足度の向上に貢献している。

### ジョブローテーション研修

#### より良いサービスを提供するために

結婚式の成功には部署間の連携が不可欠。新人研修では1ヶ月ごとに3つの部署をローテーションで経験する。式場部門（サービス、プランナー）から始まり、衣装部門まで、異なる部署を体験することで、会社全体の事業と多くのスタッフに関わる結婚式の仕組みを理解できる。この経験は配属後も役立つ。各部署の連携を意識して働くことにより、質の高いサービス提供につながっている。



情報交換をすることでお互いをフォローし合えると語るマーケティング&セールスに所属の中川さん(左)

### ときわマナールール

#### 気持ちよく働ける職場を目指して

「ときわマナールール」は、2024年9月から始まった取組。社員全員にアンケートを実施し、社員の意見を聞きながら、会社独自のルールを決定した。ルールの内容は様々で、「挨拶を積極的に行う」などの日常的なものが多い。ルールを決めたことで、「みんなが意識して取り組むことで、以前より職場の雰囲気や和やかになった」など、良い効果が生まれている。



新郎新婦の衣装選びでお客様へ最高の一着をご提案できた時にやりがいを感じると語るスタイリストの佐々木さん。

### 事業所内保育所

#### 育休復帰時もこれで安心

ときわ自身が事業所内保育所を開設しているため、いわゆる「保活」に悩むことなく、育休復帰が可能。保育所では、社員の就業時間にも配慮があり、土・日でも預けることができるため、安心して仕事ができる。また、保育所では子どもの個性やコミュニケーション能力を大切に育ており、英語教育のカリキュラムも充実している。他にも事業所内保育所以外で土日祝利用の場合は、育児サービス利用助成として、利用費の70%を会社が補助してくれる制度も導入している。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- フレックスタイム制度のおかげで、仕事とプライベート、それぞれの時間確保がしやすくなった。
- 事業所内保育所があることで出産後の心配をしなくて済んだので、メンタル的に楽だった。
- 入社時のジョブローテーション研修で会社全体の業務の理解が深まり、配属後もミスマッチなくスムーズに業務に就くことができた。
- 互いの協力体制がしっかりとれており、相談しやすい環境になっている。

取得認定マーク(P5参照)



## 徳島トヨタ自動車株式会社



### 変革する自動車業界 ひとを、地域を、もっと笑顔に

徳島トヨタ自動車は徳島県徳島市に本社を構え、1944年の創業以来、自動車の販売・メンテナンスを通じて地域の暮らしやビジネスの拡大をサポートしてきた。現在、県下全域に6つの拠点を展開し、きめ細やかな提案とサービスを提供している。戦略拠点の「オートモール徳島」では、10ブランドを一堂に揃え、多様なライフスタイルに応える空間を顧客に提供し、「TAG FOR THE FUTURE」の理念のもと、クルマの楽しさを追求している。お客様・地域・企業・行政等とともに新しい感動を創出する「タッグ」を行動方針に掲げ、徳島の魅力や価値を再発見しつつ、新しい未来の創造に尽力している。

また、徳島トヨタは、自動車業界を取り巻く環境の変化に対応しながら事業を拡大するため、多様なスタッフ一人ひとりが将来のビジョンを持って働ける会社を目指している。2022年からは新卒向けの研修を一新し、従来の3ヶ月間の研修に代わり、1年間の研修期間を設けることで、社員の成長を促進し、定着率の向上に繋げている。

さらに2024年、徳島トヨタは創立80周年を記念し、豪華な社員旅行が実施されるなど、現場で活躍する社員たちへの深い感謝の思いを伝えるイベントも企画している。徳島トヨタは、これからも地域と共に歩みながら、変革と挑戦を続けてさらなる成長を目指していく。



住 所 徳島県徳島市中前川町5丁目1-1

設 立 1994年10月

従業員数 258名

事業所 徳島県内9拠点

事業内容 トヨタ/レクサス新車販売・中古車販売  
フォルクスワーゲン新車販売(VW徳島中央)  
自動車修理・車検・点検・カー用品販売  
保険販売(自動車・各種損害保険)  
携帯電話販売(au)  
長距離電話回線(KDDI)



## 社員の働きやすさ、働きがい創出する仕組み

### 社員成長のための新たな教育制度

#### 新人研修は1年間、じっくりと

2022年、社員の成長を促進するため人事部内に教育グループを新設し、採用から研修までを一貫して行う体制が整えられた。新入社員の研修期間は1年間。最初の1ヶ月は、会社や業界、業務全体の把握と社会人基礎研修が行われる。さらに、日本最古の礼儀作法である「小笠原流礼法」を取り入れ、最高のおもてなしの所作を身につける。2ヶ月目以降は、各職種の分野に分かれて専門スキルの習得が始まる。営業職の場合、商品知識の習得や顧客への提案ロールプレイングが行われ、各段階で試験が実施される。一通りの知識をつけた段階で現場研修に移行し、まずオートモール店に配属。ここでは、車の販売だけでなく、イベント企画から運営まで実践的な経験を積む。研修期間を終える頃には、全社員が一通りの業務をこなせるレベルに達し、正式に各店舗への配属が始まる。実際に研修を受けた新入社員は、「車の知識がなくても、しっかり学べる環境があり、安心して業務に取り組むことが出来る」と語る。この徹底された研修制度により、社員は確実に成長し、実務に対応できる力を身に付けている。



研修時代の思い出や同期同士の絆を熱く語る、人事部教育グループに所属の西村さん(左)。

### TAG PROJECT

#### 若手社員を主軸に発信する、徳島の魅力

「TAG PROJECT」は、「TAG FOR THE FUTURE」をスローガンに、お客様に感謝を還元し、お客様と一緒に徳島の魅力を再発見するプロジェクト。プロジェクトの取組の一つとして、徳島で活躍する職人やクリエイターの活動を後押しするものがある。彼らを徳島県の「匠」として、徳島トヨタのサイト内で紹介。初売りの時期には匠が作る製品を成約のプレゼントとしてお客様に渡している。また、城西高校・神山高校の生徒たちと学生活動【孫の手プロジェクト】を受け入れ、同町内の自社施設の管理を行っている。神山町では地域の農業とショールームを繋ぐプロジェクトを進めており6次産業化を目指している。プロジェクトに関わった高校生や企業からは、「卒業してもまた参加したい」、「自分たちの会社ではなかなかできない、すばらしいこと」など、取組に対して高い評価を得ている。

このプロジェクトで得た評価が、若手社員の働きがいに繋がり、経験が、大きな成長に繋がっている。



「TAG PROJECT」は、地域の情報を発信し、お客様と地域を繋ぐ役割を果たしている。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 研修担当との距離が近く、相談がしやすい。同期とも仲が良く、職場で楽しく成長が出来る。
- 社員旅行は会社からお小遣いが出るなど、福利厚生が充実していて楽しめる。
- TAG PROJECTにより、カーディーラーとしての業務を超えて大好きな徳島を元気にできる。
- 車の商品以外にも、地域に根付いた製品をお客様に広めることが出来る。

取得認定マーク(P5参照)



## 株式会社ネオビエント



### 地域密着型ビジネスと社員幸福の両立を追求

板野郡北島町に本社を置くネオビエントは、イベントや施設運営、観光を通じて、地域活性化を推進している企業だ。社名が意味するとおり「新しい風」を地域社会に起こすため、サイエンスショーなどの体験型教育イベントや「とくしまマルシェ」などの産直市の企画・運営に力を入れている。また、県民に愛される「あすたむらんど徳島」をはじめとした公共施設の管理運営も担っており、地域の特性を生かした多彩なサービスを展開している。

「創り・伝え・つなぐ」という行動指針のもと、社員一人ひとりの成長と幸福を追求し、新たな価値創造に挑戦している。

ネオビエントは、社員のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を推進している。子どもの看護休暇や育児目的の休暇など実用的な休暇制度の整備を進めており、子育て中の社員が安心して働ける環境づくりを行っている。また、2023年からはサークル活動規程が導入され、社員同士の仕事以外のコミュニケーションが活発化している。

地域との結びつきを大切にしながら、社員の働きやすさと成長を支援し続けており、今後もさらなる発展が期待できる企業だ。



住 所 徳島県板野郡北島町太郎八須字西ノ瀬34番地8

設 立 2005年6月

従業員数 113名

事業所 本社、神戸支店、管理施設6施設

事業内容  
イベント企画・運営事業  
産直市(マルシェ等)企画・運営事業  
施設管理運営事業  
自治体等受託事業



## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 充実した休暇制度

#### 柔軟な休暇で家庭と仕事を両立

子育てと仕事の両立を支援するため、充実した休暇制度を整備している。子どもの看護休暇は年間5日取得でき、子どもが体調不良や検診時に利用可能。ワークライフバランス休暇は、社員対象で年間3日取得可能。看護休暇、ワークライフバランス休暇はいずれも半日単位で取得可能だ。加えて、有給休暇は2時間単位で利用でき、子どもの学校行事や急な用事にも対応がしやすく、育児をしながら働き続けることができそうだ。

### サークル活動規程

#### 社員自らが創る、自由な交流の場

2023年に導入されたサークル活動規程は、社員が自主的にサークルを立ち上げ、自分たちで活動を企画し、活動費の支援を受けられる制度。職場の仲間とバンドをやりたいという新入社員の提案に対して、自己実現を通じて社員の成長を後押ししたいという藍原会長の想いもあって実現した。現在、バンドには8名のメンバーが集まり、演奏会も予定するなど、意欲的に活動しており、サークル活動の社内の認知度も高まっている。



サークル活動制度を活用してバンド活動を行っている皆さん。とてもイキイキとしている。

### キャリア選択制度

#### ライフステージに合わせた働き方

キャリア選択制度は、育児、介護などのライフステージに応じて、働き方を柔軟に調整できる仕組み。

この制度ができたのは、家庭の事情により、フルタイムでの勤務が難しくなり、退職を考えた社員が上司に相談したのがきっかけだった。相談を受けた当時の上司が「会社を辞めずに、雇用形態を変更して仕事のペースを調整する方法もある。正社員からパート社員に変更して続けて働いてはどうか。」と提案したことが制度化につながった。

実際に制度を利用して、正社員からパート社員に雇用形態を変更して働いた社員によると、「給料は少なくなるものの、子育てと仕事の両立が容易になり、また、子どもの手が離れた後には、同じ職場でやりたい仕事が続けられるため、将来のキャリアに安心感がある」と好評だ。

この制度の導入により、柔軟な働き方が実現し、従業員の定着率向上やモチベーションの維持にもつながっている。



キャリア選択制度について語る佐竹さん(右)、岩崎さん(中)、小川さん(右)。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 充実した休暇制度のおかげで、子育てと仕事の両立がスムーズになり、安心して働けている。
- サークル活動規程により、自分のやりたいことができて嬉しい。
- キャリア選択制度や柔軟な休暇制度があることで、子育て後のキャリアについても前向きに考えられる。
- 家庭の事情により退職を考えた事もあったが、キャリア選択制度のおかげで雇用形態を変えて働き続けることができている。

取得認定マーク(P5参照)



## 株式会社はなおか



### 地域密着の家づくりと人材育成で業界トップを維持

はなおかは、1989年に創業。徳島県板野郡北島町に本社を構える。注文住宅の設計・施工・販売を中心に、建売住宅、リフォーム、エクステリア、土地開発分譲など幅広い事業を展開。創業以来、お客様ファーストを掲げ、信頼を積み重ねてきた。徳島県内で20年連続注文住宅着工棟数第一位の実績があり、「完成後、見えないところに責任施工」という合言葉のもと、顧客のこだわりを柔軟に対応し、長く安心して暮らせる家づくりを行っている。

これらの価値観をさらに深化させ、全社一丸となって確実な成長を遂げていくために、社員の人材育成にも力を注いでいる。若手社員の成長を目的とした「ハナトリエ（Hanatelier）」や「キゴコ

ロ（kigocoro）」といった大型プロジェクトがその代表例だ。また、育児休暇や時短勤務制度といった制度も整備し、社員が安心して働ける環境が整っている。

さらに、はなおかでは、社員と専属大工の関係を深めるための取組を行っている。月に一度の建築会議を開催するほか、仕事以外でも絆を深められるように、専属大工も一緒に参加できる旅行を企画し、組織の一体感を高めている。こうした努力が評価され、社員からも愛される企業として、「四国でいちばん大切にしたい会社大賞」を受賞。働く人々への思いを重視する姿勢が、強い絆を築く要因となっている。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 「ハナトリエ（Hanatelier）」

#### 若手社員のチャレンジと成長

「ハナトリエ（Hanatelier）」は、若手設計士が中心となり、自らが「カッコイイ」と感じる家を設計し、建築から販売までを手掛けるプロジェクトだ。

設計士としての経験を活かすことはもちろん、通常は他の部署が担当する見積作成や広報なども自分たちで企画・運営する。プロジェクトは各部署と連携しながら進める必要があり、それだけに、スキルの向上や経験値の蓄積など、社員の得られる経験は大きい。2023年にプロジェクトのチームリーダーを務めた若手設計士の中野直道さんは、キャンプをモチーフにした戸建て住宅を建築し、プロジェクトチーム内で最速の販売成立を達成した。若手社員が自分たちの理想の家を一から作り上げる機会は、同業他社でもあまり類はなく、一生の思い出となる貴重なプロジェクトだと言える。

そのほかにも、若手社員が中心となって建売住宅を販売するプロジェクト「キゴコロ（kigocoro）」など、若手の挑戦と成長を後押しする仕組みが数多くある。



ハナトリエ（Hanatelier）の思い出を熱く語る設計士の中野さん。「チームで考え、それぞれの意見を尊重しながら、洗練された案を作り上げることを意識して取り組んだ」と語った。

### 充実した社員旅行

#### 社内外の絆を深める

年1回の海外への社員旅行や大工さん旅行などのイベントは毎年開催される。中でも注目すべきは、約60名の専属大工の方たちに、日ごろの感謝の意を込めて、旅行の機会を提供していることだ。この旅行には、一般社員も参加することができる。こうした社内外の交流によって、結束力が強化され、徳島県内での着工数No.1を維持する結果に繋がっている。



社員旅行で沖縄へ。会社の垣根を越えて和気あいあいとした雰囲気を感じられる。

### パパ育休・時短制度

#### 家庭と仕事を両立する柔軟な働き方

はなおかは、社員の働き方への配慮も行き届いている。設計部門では、最長3カ月間のパパ育休取得実績がある。育休の復帰後は時短勤務やテレワークなど、家族をサポートしやすい働き方を選択できる。育休を取得した営業一課の笹山成未さんは、「仕事と家庭との両立がしやすく、仕事を支障なく進められている」と社内の環境に満足している。



企業  
DATA

|       |                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 住 所   | 徳島県板野郡北島町鯛浜字西ノ須162-9                                                                           |
| 設 立   | 1989年7月1日                                                                                      |
| 従業員数  | 社員82名                                                                                          |
| 事 業 所 | 徳島県内1拠点、香川1拠点                                                                                  |
| 事業内容  | 注文住宅の設計・施工・分譲住宅の設計・施工・販売<br>企画住宅の設計・施工・販売<br>リフォーム全般／エクステリア<br>土地開発分譲<br>自社新モデルハウス開発<br>不動産の仲介 |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- ハナトリエは、設計を自ら考え、それを販売することができ、やりがいを実感できるプロジェクト。
- 今年の4月に社員旅行でベトナムへ。家族も同行でき、新婚旅行の代わりに行く人もいた。
- パパ育休は3ヶ月間。子どもの成長と奥さんのサポートができたので本当によかった。
- 新入社員に対しても対応が丁寧。社員の皆さんがとても気さくで、入社時の不安がなくなった。

取得認定マーク（P5参照）



## 光食品株式会社



### オーガニック革命を支える企業の挑戦と理念

光食品は、徳島県板野郡上板町に本社を構える企業。1977年に日本初の有機原料を使用したソースを販売し、オーガニック食品の先駆者としての地位を確立した。光食品は、原材料を有機や国産にこだわり、添加物や化学調味料を一切使用しない食品を製造している。

有機農業の普及と発展に寄与するという理念のもと、2001年には社内に農業部門を立ち上げ、地元徳島の耕作放棄地を利用して有機JAS認証の農場を設立。有機野菜や果実の栽培を行い、その品質と安全性には自信と誇りを持っている。また、昨今のオーガニックブームに伴い、海外市場にも進出している。

光食品では、職場環境の改善にも努めており、受注量や工場のスケジュールをコントロールし、時間外労働を削減する職場体制を実現している。

また、社長自ら、社員と個人面談を行い、社員の要望を直接聞く機会を設け、職場環境の改善につながる設備投資も進めている。島田光雅社長は、「当社は無添加にこだわり、商品開発を行ってきた。当社にいる社員は、その理念に共感し、社会貢献をしたいという想いで入社してくれた人ばかりです」と語る。理念や目標に共感する社員が集まることで、光食品は会社一丸となって成長の道を歩んでいる。



住 所 徳島県板野郡上板町高瀬127番地3

設 立 1946年創業

従業員数 28名

事業所 本社

事業内容 食品製造業



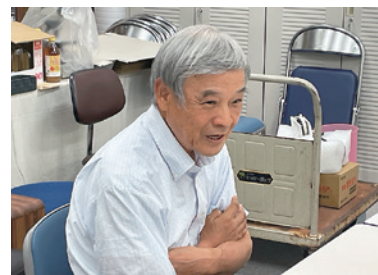
## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 社員を想う設備投資が始動

#### 快適で効率的な作業環境を目指して

2024年9月から、工場内に空調設備が導入されることが決定した。これまで、夏場の暑さ対策として空調服や冷却グッズを使用してきたが、近年の異常な暑さや社員へのヒアリング調査で「職場が暑い」という声を受け、導入に踏み切った。食品工場では、食品衛生上の観点からエアコンなどの空調設備の導入が難しいとされており、他の食品会社でも衛生面での懸念から、空調設備の導入を避ける傾向にある。そのような中で、今回の導入にあたっては、最適な設備を実現するために慎重な検討が行われた。衛生面に十分考慮しつつ検討した結果、工場内に4ヶ所のエアコンを設置することが決定された。設置はこれからだが、すでに社員からは喜びの声が上がっている。

従業員30名以下という小規模な会社だからこそ、社長と社員の距離が近く、こうした課題にも迅速に対応できる。今回の空調設備の導入が、社員の働きやすさと、さらなる会社の成長を支える一歩となりそうだ。



社員に対する想いを語る島田社長。日々、社員とのコミュニケーションを図ることで、組織としてより良い企業づくりを目指している。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 業界的に無理だと思っていたけど、エアコン導入が決まった時は驚いた。
- 定時退社がほとんどなので、仕事終わりのスケジュールも組みやすい。
- 社長との個人面談はざっくばらんに話がしやすい。
- 有機食品の高い品質にこだわり、本当に良い商品を提供しているという誇りが働きがいに繋がる。

### 働きやすい勤務体制を実現

#### 時間外労働はほぼゼロへ

光食品では、定時を過ぎて残っている社員はほとんど見られない。この状況を可能にしているのは、現場に無理な負担がかからないように、生産量や納期の調整がしっかり行われているためだ。さらに、社員同士の業務連携が非常にスムーズで、効率的に業務が行われている。社員からは、「定時で帰宅できるため、プライベートの時間を確保することができ、仕事との両立がしやすい。」との声が多く聞かれ、社員の定着率が良い理由の一つとなっている。



工場と事務所は隣接しており、現場と事務部門、業務連携は密に行われている。

### 結束力を高める社員旅行

#### 社員の頑張りを労う場

光食品では、2年に一度、社員旅行が実施されている。行き先は、国内外様々。

2025年には創立80周年を迎えるため、その記念にオーストラリア旅行が計画されているという。費用は全て会社負担。社員旅行は、社員の心と体のリフレッシュのためだけでなく、普段の仕事の頑張りを労う場でもあり、社員同士の交流や絆を深めるための重要な機会でもある。

## 株式会社ホンダ北徳島 (ホンダカーズ徳島中央)



### 信頼で繋ぐカーライフ、働きやすさで広がる未来

ホンダ北徳島は、「ホンダカーズ徳島中央」として Honda 車を取扱う正規ディーラーだ。徳島県鳴門市に本社を置き、県内に5店舗を構えている。徳島の生活に車は欠かせない存在であるため、全店舗に四国運輸局指定の民間車検工場を併設し、お客様の快適なカーライフをトータルでサポートしている。

社員は、車のプロフェッショナルとしての誇りを持ち、お客様の車選びからアフターケアまで、責任を持って対応する。お客様との信頼関係を大切にし、次に車を購入する際には、「あなたから買いたい」と言ってもらえるような強い絆を築いている。

ホンダ北徳島は、社員の働きやすい環境づくりにも力を入れている。有給休暇の取得率の向上や時間外労働の削減を積極的に実施。有給休暇の取得では年平均 14.7 日、取得率 80% を誇り、概ね月一回は有給休暇が取得できる水準となっている。このような取組の結果、若者が働きやすい職場環境を整えた企業として、厚生労働省から「ユースエール認定企業」2021 年、2023 年に認定されました。また、人材不足が進む中、海外人材の雇用や退職者の再雇用など、多様性を重視した採用を行っている。さらに、研修やフォローアップを充実させ、社員一人ひとりのキャリア形成に寄り添い、プロとして成長できる環境を整えている。



|       |                                                                  |
|-------|------------------------------------------------------------------|
| 住 所   | 徳島県鳴門市大津町大代字西ノ須15-1                                              |
| 設 立   | 1969年9月                                                          |
| 従業員数  | 91名                                                              |
| 事 業 所 | 鳴門店、中吉野店、沖浜店、鴨島店、藍住店<br>本社・事務集中センター                              |
| 事業内容  | 新車販売、中古車販売、車検・点検・整備・修理、<br>自動車損害保険代理業、生命保険代理業、<br>リース、レンタカー、部品用品 |



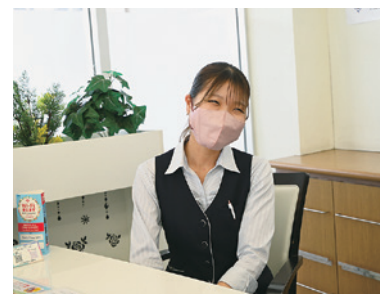
## 社員の働きやすさ、働きがいを出している仕組み

### 有休取得促進と時間外労働削減の工夫

#### ON も OFF も一生懸命

一般的な有給休暇に加えて、リフレッシュ休暇や、子育て中の社員が土日のいずれかを休むことができる柔軟な休暇制度も整えている。休日はレジャースポットに行ったり、音楽鑑賞するなど、社員それぞれがリフレッシュできているようで、仕事もプライベートも全力で取り組んでいる。入社4年目の横島絢香さんは、「男女問わずコミュニケーションが取りやすい。産休からの復帰時も半年間の短時間勤務が可能で、育児との両立ができるとも働きやすい環境」と語る。

時間外勤務も平均 10 時間を下回り、定時退社が基本になっている。残業時間を削減するため、閉店間際の来客対応や閉店業務は当番制を導入し、他の社員は定時に退社するメリハリの効いた働き方を推進している。このような取組が、サービス業にありがちな「休みにくい」というイメージを払拭し、プライベートの時間を大切にするとする企業方針を社員に浸透させ、定着率向上に大きく貢献している。



産後でも働きやすい環境だと語る、入社4年目CA業務の横島さん。

### 多様性が成長に繋がる

#### グローバル視点で広がる可能性

海外人材の採用にも注力しており、現在は整備士1名が在籍している。採用当初は、留学生から整備士として2名の外国籍の方が入社し、文化の違いやコミュニケーションの問題が懸念されていたが、周囲の社員の理解と自身の努力によって、今では職場に馴染んでいるという。

入社2年目の酒井颯斗さんは新卒でサービスエンジニアに配属され、外国籍の先輩社員から整備業務を学んだ。「整備についてはもちろん、ホンダの車に関する知識も教えてもらった。お客様の要望に丁寧に応えるプロフェッショナルな姿勢を見習っている」と、当時を振り返る。若い頃から海外人材と一緒に働くことで、グローバルな視野が育ち、企業の成長と発展に貢献することが期待される。

また、一度退職した整備士の再雇用も積極的に行っている。実際に、退職して会社を離れたことで、改めて、ホンダ北徳島のメリハリのついた働き方や社内環境の良さを再認識し、再び戻りたいと感じた元社員が復帰している例もある。柔軟な採用が優秀な人材の確保に繋がっているようだ。



入社当時の整備業務を振り返る、入社2年目整備士の酒井さん。

### 社員が語る「わが社の魅力」

- 有休取得や定時退社で、プライベートも充実し、しっかりリフレッシュできる。
- 人が優しく、温かい雰囲気の居心地がいい職場で、何より働きやすい。
- 先輩社員として外国籍の方が活躍していて、外国の文化や風習を聞けるのがおもしろい。
- 中途入社の社員でも半年から1年は研修を定期的に受けられるので助かる。



## 株式会社ヨコタホーム



### 顧客サービスと社員の3Yを目指す企業努力

ヨコタホームは、徳島県吉野川市に本社を構え、藍住町に営業所を展開している。1974年に株式会社ヨコタコーポレーションの関連会社として、機械設備販売を目的に設立されたが、その後住宅事業に進出。藍住町若葉台での大規模分譲用地の開発を皮切りに、注文住宅やエクステリアの販売・施工を手がけ、地域密着型の住まいのトータルプランナーとして事業を拡大してきた。

ヨコタホームは、地域に貢献できる3Y(豊かで、愉快的、夢多い)企業を目指し、未来への希望と共にさらなる価値を提供し続けることを使命としている。

そんなヨコタホームでは、時代の変化を柔軟に取り入れながら、これまでの良い部分を大切に、社員にとって働きやすくバランスの取れた環境を整えている。

2021年、常務取締役役に横田涼さんが着任し、全社を挙げて社員の3Yを実現するため、かねてより課題となっていた社員の長時間労働を改善するため業務改革に取り組んだ。

まず社員一人ひとりの業務量や課題を早期に把握するため、2週間に1回の1on1ミーティングを開始。若手社員の意見を取り入れやすい環境を作った。次に、把握した課題を解決するため、業務フローの見直しを実施。これまで、営業担当が営業から施工管理まで行っていた体制を見直し、営業と施工に分業。業務の効率化を進めた。

さらに、休暇制度や勤務時間の見直しも行ったことで、職場環境の改善が大きく進み、社員のモチベーションやサービスの質の向上にも繋がっている。

## 社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み

### 時間有休制度・半休制度の導入

#### 仕事・プライベートの両立に大きく貢献

これまでは有休の取得は1日単位だったが、社員の声を反映し、時間有休と半休制度を導入。時間有休は年間40時間まで取得でき、家族の送迎や親の通院補助など、短時間の家族のサポートに適している。また、半休制度は立哨当番や授業参観など子どもの学校行事への参加に適している。1日単位の有休では難しかった突発的な家庭の用事にも、今は対応できるようになった。有休を1日、半日、時間単位で取得できるようにしたことで、仕事と家庭のスケジュール管理がしやすくなったと社員からも大好評のようだ。

さらに、通常入社6ヶ月後に付与される10日間の有休は、ヨコタホームでは入社と同時に付与される。これは、新入社員でも家庭や個人の事情にも対応できるよう配慮されたものであり、社員一人ひとりのワークライフバランスへの心配りが感じられる。



働き方を改善するには個々の業務の見直しが必要だったと語る常務取締役の横田さん。

### 営業時間の短縮・時短勤務の拡充

#### 顧客と社員にとっての3Y企業を目指す

2024年度から、ショールームの営業時間を1時間短縮し、長時間勤務を減らす改革を実施したところ、社員の負担を軽減することに成功した。また、時短勤務は、社員の家庭環境を考慮し、子どもの年齢が「3歳まで」から「小学校入学前まで」に変更し、制度を拡充した。制度を利用した社員からは、「さらに育児と仕事を両立しやすくなった」との声が聞かれた。

全社を挙げた業務改革によって、サービス品質の向上も図っている。今後もヨコタホームは顧客と社員双方にとっての3Y企業となることを目指していく。



時間有休と半休制度を利用することによりワークライフバランスが取れていると語る社員の武縄さん。

### 定休日の導入

#### 顧客と社員への配慮

2024年度から水曜日を定休日に設定。それまではシフト制で公休日を設定していたため、担当者が休みでもお客様からの問合せが入ることがあり、改めて打合せの日を調整しなければならないなどの問題が発生していた。定休日を設定することで、顧客と社員双方の大切な時間を守ることに繋がっている。



|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 住 所   | 徳島県吉野川市川島町学字辻1番地         |
| 設 立   | 1974年8月                  |
| 従業員数  | 10名                      |
| 事 業 所 | 徳島県内に2拠点                 |
| 事業内容  | 総合建設業<br>リフォーム、エクステリア・外構 |



### 社員が語る「わが社の魅力」

- 時間有休制度・半休制度の導入は、子育て世代に限らず全ての世代から喜ばれている。
- 営業時間の短縮・時短勤務の見直しをしたが、売上を落とさず社員みんなの負担が減ったのがよかった。
- 定休日ができたことによって、各月のプライベートの予定が組みやすくなった。
- 年間休日はこれからも増加計画にあるので、非常に楽しみ。

徳島に“アツい” 16歳～29歳が  
情報発信中！

## とくしま若者回帰アンバサダー

徳島にゆかり関心のある若者のみなさんがアンバサダーとしてあらゆる分野で徳島の魅力を SNS 等で発信し、「徳島に帰りたい！」「徳島ってこんな魅力があったんだ！」と思ってもらうことを目的として活動しています！



# 住んでみんなで徳島で！

Let's Live In Tokushima



## 移住相談窓口

徳島県では移住に関するご相談を「とくしま移住コンシェルジュ」がお受けします。移住の検討段階から、住まいや就職、移住後の地域との関わり方など、移住の多岐にわたるステップを、コンシェルジュと各市町村の行政担当が伴走しながらサポートします。

### とくしま移住交流促進センター (徳島県窓口)



徳島駅クレメントプラザにある「駅のハローワーク」内の相談窓口です。仕事に関しては、同フロア内「とくしまジョブステーション」やハローワークと連携してサポートします。

### 住んでみんなで徳島で！ 移住相談センター(東京窓口)



東京近郊にお住まいの方、土日のご相談を希望される方はこちらにどうぞ！

### とくしま移住相談センター in 関西



関西近郊の方はこちらにお気軽にご相談ください。

徳島のグルメ・イベント・就活まで  
毎週さまざまな情報をお届け

## AWAIRO



“アワイロ”は、阿波(徳島)の色々なことを徳島の若者目線で紹介して応援するとくしま若者回帰の取り組みです。LINE 公式アカウントで毎週配信しています。

**LINE** 友だち追加方法

バーコードを  
スマホでスキャン！

@eps7255u で検索

住んでみんなで  
Let's Live in Tokushima  
徳島で！

徳島県移住・交流ポータルサイト

## 住んでみんなで徳島で！



移住を後押しするさまざまな支援制度や、住まいや仕事の募集情報、先輩移住者のインタビュー、若者目線での情報発信など、徳島県に興味がある方、地方移住に関心がある方はぜひご覧ください！

各種 SNS でも情報発信中！



お問合せ

徳島県 生活環境部 労働雇用政策課 移住交流室 しごと・移住交流担当  
電話番号：088-621-2701 / FAX：088-621-2852 / E-mail：roudoukoyouseisakuka@pref.tokushima.lg.jp

## 徳島で働きたい皆さんの 奨学金の返還を支援します！〈最大100万円〉

若者の県内就職の促進と人材の確保を図るため、「日本学生支援機構」等の奨学金を借りた大学生等が、県内事業所で一定期間就業した場合に奨学金の返還を支援します。

- 対象者(全国枠)：①在学生(大学、短大、大学院、高専、専修学校専門課程)  
②県外在住の既卒者(30歳まで)
- 助成上限額：50万円～100万円※学校種別等により金額は異なります。
- 対象者募集時期：例年、8～12月頃

お問い合わせ先

徳島県 こども未来部 こども未来政策課

☎088-621-2787 ✉henkan@pref.tokushima.lg.jp



対象や申請方法など  
詳細はこちら



UIターン希望者と県内企業とのマッチングの支援を行うほか、イベント・セミナー情報、徳島県の企業情報などを提供しています。



とくしまで就職するなら、  
まずは登録！



利用登録  
無料

ジョブナビとくしま登録

## MERIT 1

資料送付依頼から求人への応募まで、企業へのアプローチが可能

## MERIT 2

気になる企業をブックマークし、サイト内のメッセージBOXでお知らせを受け取れる

## MERIT 3

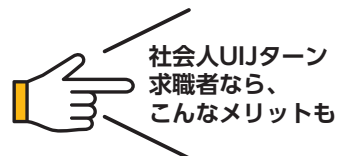
インターンシップ情報の検索・申込みが可能

## MERIT 4

自分の経験や魅力をアピールしたり、希望条件を公開し、リクエストを待つことができる

## MERIT 5

限定求人への応募が可能で、就職相談員のサポートも受けられる



社会人UIターン  
求職者なら、  
こんなメリットも

徳島県内の優良企業が満載！  
「徳島で仕事みつけ」

都市部に負けない徳島県内企業の魅力がわかるガイドブックを作成しました。ぜひ、「わたしらしく働く」魅力的な企業をみつけてください。

「徳島で仕事みつけ」を閲覧する

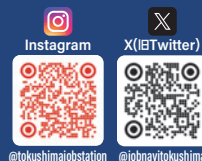


徳島県の雇用相談窓口(ジョブナビとくしま運営)

## とくしまジョブステーション

☎ 088-625-3190 📧 jobstation@crie.net

〒770-0831 徳島県徳島市寺島本町西1丁目61番地 徳島駅クレメントプラザ5階  
開館：月・水・金(10:00~18:00) 火・木(10:00~18:30) 第1・第3土曜日(10:00~17:00)  
休館：第1・第3以外の土曜日、日曜日、祝日、年末年始及び徳島駅クレメントプラザ休館日



# 徳島で 仕事みつけ



〈23年度発行〉

## 01

### ワカモノが活躍する企業

溢れるパワー＆活気ある職場、ワカモノが活躍する企業20社を掲載。徳島の次の時代を築く、ワカモノたちに迫る1冊

特集 徳島の10代、20代の高校生・大学生・社会人の本音、大公開！  
・仕事とプライベート、理想のバランスは？ ・私たちが働きたい理想の会社とは？ etc

## 02

### 社員ファーストな企業

社員目線の福利厚生＆制度が大充実の企業20社を総力取材！「働きやすさ」ととことん追求する、令和的な働き方とは！？

特集 徳島の社員たちが選ぶ「わが社の働きやすさ」はここ！  
・休日＆出勤日は自分で設定。柔軟に休みが取れます！ ・会社保有のキャンピングカーを無料貸し出し！ etc

## 03

### 徳島が誇る技術の会社

徳島から全国＆世界へ届けられる、プロフェッショナルな技術。モノづくりの現場で働く、徳島の人・技術を追いかける！

特集 ・若手から中堅、ベテランまで、技術の現場で働くプロに聞いた！「これが私たちの仕事の必需品」

〈24年度発行〉

## 04

### 社員の働きやすさ・働きがいを重視する企業

ライフステージに合わせた働き方を後押ししてくれる企業、社員の新しい挑戦と成長を見守ってくれる20社掲載。若手社員が「わが社にあって良かった」の制度を語る！

特集 ・社員の働きやすさ、働きがいを創出する仕組み ・社員が語る「わが社の魅力」

## 徳島で仕事みつけ 04

令和6年11月発行

編集 株式会社クリエイティブキ

〒770-0841 徳島県徳島市八百屋町3-26

大同生命徳島ビル6F

発行 徳島県生活環境部 労働雇用政策課

〒770-8570 徳島県徳島市万代町1丁目1番地

この冊子は【徳島県令和6年度UIターン人材地方回帰等促進事業】により作成しました。