# やまぐち働き方改革先進企業最終報告会

SANCHI COMMUNICATIONS INC.
BOOKS·STATIONERY·OFFICE FURNITURE·OFFICE COMPUTER

株式会社 三知

2021年2月16日

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知 企業紹介

▼ 商号　株式会社　三　　知
　　SANCHI COMMUNICATIONS INC.
▼ 設立　昭和45年7月1日
　　（創業 昭和22年11月1日）
▼ 資本金　10,000千円
▼ 社員数　25名（パート含）
▼ 本社所在地　〒743-0022
　　山口県光市虹ヶ浜3丁目4番8号
　　TEL:0833-71-0251
　　FAX:0833-72-6677
　支店・営業所　山口・広島・岩国・周南
▼ 関連会社　株式会社三知エンジニアリング
　　山口市大内千坊6-6-10

▼ 資格　山口県知事許可（般-3）第12521号
　許可の種類　建築工事業・内装仕上げ工事業
　　建具工事業
▼ 主要営業品目
【販 売】・文具・事務用品・印刷
　　・IT関連機器・システム・ソフト
　　・オフィス・施設家具備品　・教育教材
　　・物流機器　・福祉・環境機器
　　・業務用クラウドアプリカスタマイズ
　　・セキュリティ関連機器　他
【施工・メンテ】・オフィス・店舗・施設内装工事全般
　　・体育館・公園施設
　　・「安心・セキュリティ」提案　その他

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知 企業紹介

山口
支店

スタッフ 6名

・県央エリアのスケールメリットを生かした営業スタイル
・営業エリアが広い
・情報を生かした営業展開が多い
・広島営との連携業務が多い

光
本社

スタッフ 18名

・物理的本社機能（総務・経理部門・メインバンク・店舗）
・既存ユーザー数が多い、全社売上の70%を作る
・どちらかというと保守的な営業スタイル（市内及び周南地域）

広島
（営）

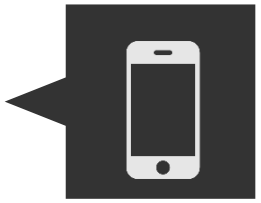
スタッフ 1名

・設計事務所専属営業スタイル
・情報収集

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 働き方へのこれまでの取組

グループウェアの
クラウド化等環境整備進む



社員の病気等の
離脱が相次ぐ

監督官庁の是正指導

山口労働基準監督署　立ち入り　2019年11月　対象：山口支店
・適正な労働時間の把握方法について指摘を受ける。
・労基法第40条第1項　時間外労働に関する協定届（36協定）
　を届けて無いにも関わらず、法定労働時間を越えて労働させ
　ている事に対して是正勧告を受ける。

新世代の入社
超ジェネレーションギャップ

健康経営への取組

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知 企業紹介　今回のメンバー紹介

| 氏名 | 業務担当･役割 | 氏名 | 業務担当･役割 |
|---|---|---|---|
| 五代 明孝 | 山口支店　支店長･営業責任者 | 松崎 琢磨 | 広島営業所　所長･営業所責任者 |
| 棟近 秀樹 | 本社営業部　部長･営業責任者 | 玉川 貴史 | 本社営業部　グループリーダー<br>営業推進リーダー |
| 守田 州司 | 虹の文具館　店長･店舗責任者 | 福永 早矢加 | 虹の文具館　副店長･店舗副責任者 |
| 池田　博 | 管理部　部長･総務、経理責任者 | | |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

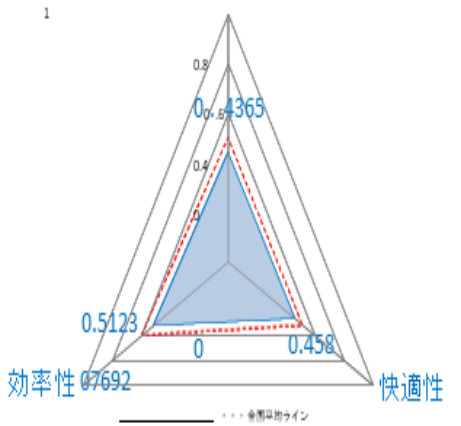
# 参考資料（第3社機関による社員へのサーベイ）

## 総評

働く環境に対する満足度は、「効率性」「快適性」「創造性」いずれも平均以下であり、特に「創造性」が最も低いため、優先して対策が必要と言えます。詳細の課題としては、「創造① 個人の創造性を刺激する働き方」と「創造② コミュニケーションを促進する働き方」が、社員様にとっての重要度が高く、満足度が低いため優先順位が高い課題です。また重要度と満足度の差を見ると、「快適② ONを活かすためのOFFの取り入れ方」の差が一番大きく、優先テーマとあわせての対策が必要と言えます。

詳細の質問項目を見ていくと、社員の皆様は、定時で帰れる雰囲気を求めていると言えます。また会議において「時間通りにアウトプットが出ない」や「活発に意見が言える雰囲気ではない」など会議に関する課題感が強いと言えるため、会議の見直しが必要と言えます。また多くの社員は組織を越えてのノウ ハウ共有を求めていると言えるため、そういった環境づくりが必要と言えます。

### 社員様の満足度-レーダーチャート

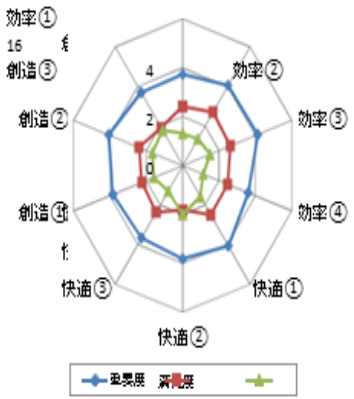



### 社員様の満足度-全国との比較

| | 貴社 ↓40%未満 | 全国平均と比べて | 全国（*1） 平均値 | 全国（*1） 最高値（*2） |
|---|---|---|---|---|
| 効率性 | 51.2% | ↓ | 59.4% | 84.6% |
| 快適性 | 45.8% | ↓ | 51.4% | 77.2% |
| 創造性 | 43.7% | ↓ | 50.2% | 73.0% |

- 働きやすさの3要素のバランスは、「効率性」に偏っている
- 全国平均と比較すると、「効率性」「快適性」「創造性」いずれも平均以下となっている

### 社員様の重要度×満足度レーダーチャート（0.5点）




### 優先検討テーマ（重要度高/満足度低）

| | テーマ | 貴社 重要度 | 貴社 満足度 ↓2未満 | 貴社 平均より | 貴社 差 ↑1以上 | 全国平均（*1） 重要度 | 全国平均（*1） 満足度 | 全国平均（*1） 差 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 優先 | 創造① 個人の創造性を刺激する働き方 | 3.8 | 2.2 | ↓ | 1.6 | 4.0 | 2.4 | 1.7 |
| 優先 | 創造② コミュニケーションを促進する働き方 | 4.1 | 2.4 | ↓ | 1.7 | 4.1 | 2.7 | 1.4 |
| 注目 | 快適② ONを活かすためのOFFの取り入れ方 | 3.8 | 1.8 | ↓ | 2.0 | 3.9 | 2.1 | 1.9 |
| 注目 | 創造③ 創造性を促進する会議の仕方 | 3.7 | 1.9 | ↓ | 1.8 | 3.9 | 2.4 | 1.5 |
| 注目 | 快適① 誰もが気持ちよく働ける環境づくり | 4.1 | 2.5 | ↓ | 1.6 | 4.2 | 2.9 | 1.3 |

- 診断結果レポート上のマトリクスの右上のテーマ「創造①個人の創造性を刺激する働き方」と「創造② コミュニケーションを促進する働き方」が、社員様が重要視しているが、満足度が低いテーマであり、優先して検討すべき項目である
- また「快適② ONを活かすためのOFFの取り入れ方」が、重要度と満足度の差がその優先テーマよりも大きいことから、対応が必要と考えられる

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知の課題のまとめ

| 番号 | 課題の概要 |
| --- | --- |
| 課題① | 社内コミュニケーション不足から起因する問題<br>（全体→相互理解不足・個人→自己研鑽不足） |
| 課題② | 社員のスキル差があるが故のそれぞれの立場での問題・課題に対して、認識不足・取組不足による不満や差別意識<br>（ここでいうスキルとは…知識・経験・年齢・人脈etc） |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知　課題からあるべき姿の想定

株式会社三知が目指す

## あるべき姿

全社員が　お互いの仕事を理解し
自己研鑽しながら活躍できる会社

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知の働き方改革における課題①とアクション

| 課題① | 社内コミュニケーション不足から起因する問題 |
|---|---|

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| アクション①<br>問題の抽出 | → | → | | | | |
| アクション②<br>問題から課題定義 | | → | → | | | |
| アクション③<br>課題解決へ向けてのアクション | | | → | → | → | |
| アクション④<br>振り返りと是正 | | | | | → | → |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知の具体的なアクション①　～内容の概要～

| | |
|---|---|
| アクション① | **問題の抽出**<br><br>社内コミュニケーション不足から起因されている思われる問題の抽出<br><br>・ 伝達不足による業務上のミス<br>・ 若手や部下の育成方法<br>・ 他の社員の業務内容把握 |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知の具体的なアクション②　～内容の概要～

| | |
|---|---|
| アクション② | **問題からの課題定義**<br><br>・ 伝達不足による仕事上のミス<br>→ユーザーへ迷惑が掛かる。そのためにミスを減らすには？<br><br>・ 若手や部下の育成方法<br>→育成が上手くいかなければ後継者不足、スキル不足になり業績へ影響。無理なく育成ができる方法は？<br><br>・ 他の社員の業務内容把握<br>→他社員が何の仕事をしているか把握していない。<br>その為、急遽休んだり、退社した場合対応が出来ない。<br>自分の業務内容を知ってもらうにはどうすれば良いか？ |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.

# 株式会社三知の具体的なアクション③-1　～内容の概要～

| | |
|---|---|
| アクション③ | **課題解決へ向けてのアクション**<br><br>・ 各部署（本社・虹の文具館・山口支店）の 同世代若手社員 で、コミュニケーションを取れるよう自分の立場での仕事や、会社に対して思っている事等、自由に意見を述べられるミーティングの場を設定。<br>そこで出た意見を各部署へフィードバックする。<br><br>・ 同様に、中堅社員 の間でもミーティングを行い、まずは同世代・同立場でのコミュニケーションアップを図る。<br>それぞれの部署会議で今後の方針を検討する。<br><br>・ 更に各部署で出た意見を集約して会社全体として考える。 |

Copyright © やまぐち働き方改革支援センター All rights reserved.