

# 人を 幸せにする 経営大賞

Happy

## 2019

受賞企業事例集



Management that  
makes people happy Award 2019

 熊本商工会議所

人を幸せにする経営大賞事務局（熊本商工会議所内）

熊本市中央区横紺屋町10番地 TEL 096-354-6688  
<https://www.kmt-cci.or.jp/> E-mail [info@kmt-cci.or.jp](mailto:info@kmt-cci.or.jp)

Happy





Management that  
makes people happy Award 2019

## 人を幸せにする経営大賞 2019

受賞企業事例集 ※各賞ごとの50音順

### 人を幸せにする経営大賞

2-3 有限会社親和商事（郷土料理青柳）

### 優秀賞「中小企業部門」

- 4 株式会社SHIFT
- 5 白鷺電気工業株式会社

### 優秀賞「小規模事業者部門」

- 6 乳菓子屋株式会社

### キラリと光る取組賞

- 7 株式会社AZUMA
- 7 株式会社アネシス
- 8 熊本製粉株式会社
- 8 熊本大同青果株式会社
- 9 株式会社RITA-STYLE
- 9 株式会社利他フーズ

## 支持され、愛される企業を目指して 「人を幸せにする経営大賞」について

誰もが安心して働き続けられる魅力ある職場づくりを推進し、生産性を上げている中小企業、小規模事業者のみなさまの取り組みを表彰・発表することにより、企業経営の新たな取り組みを後押しします。それらの取り組みを事例として、広く啓発・普及させていただくことで、「人を幸せにする」企業創出に寄与することを目的としております。

### 審査について

有識者、学生起業家、生活者（消費者）、行政、経営支援関係団体等で構成する審査委員会を設置し、書類審査（一次）、プレゼンテーション審査（二次）により各賞を決定いたしました。

### 評価の視点

働きやすく、生産性の向上に取り組んでいる企業等を、次の5つの評価項目により審査いたしました。

- ① 経営理念等
- ② 生産性向上
- ③ 雇用管理改善（働きやすい・働きがいのある職場づくり）
- ④ 体制（仕組み・ルールづくり）
- ⑤ 組織成果（組織への好影響）

### 審査委員長



中小企業診断士 所 吉彦氏

尚綱大学教授、尚綱地域連携推進センター長、熊本県中小企業診断協会研修部会委員などを歴任。大学の教授として教壇に立つ傍ら、女性管理職のキャリア、就業してから一皮むけた出来事のもつ意味、教訓などを研究することで、数合わせでなく「真の女性活躍による社会づくり」への貢献に取り組んでいる。

### 特別審査委員



人を大切にする経営学会会長 坂本 光司氏

福井県立大学教授、静岡文化芸術大学教授、法政大学大学院政策創造研究科（地域づくり大学院）教授、同静岡サテライトキャンパス長などを歴任。現在は、「人を大切にする経営学会」の会長を務め、「人をトコトン大切にしている企業こそが、好不況にぶれず好業績」という先行研究の深化・体系化と、人を大切にする企業経営の普及に注力している。著書は「日本でいちばん大切にしたい会社」など多数。

### 人を幸せにする経営大賞事務局（熊本商工会議所内）

熊本市中央区横紺屋町10番地  
TEL 096-354-6688 <https://www.kmt-cci.or.jp/> E-mail [info@kmt-cci.or.jp](mailto:info@kmt-cci.or.jp)

# 人を幸せにする経営大賞

## 有限会社 親和商事



「感動！表彰式」の様子。後列左が倉橋社長

### 「8つの取り組み」を導入し新たな企業体制を構築

現場での対立の解消を模索

「人を幸せにする経営大賞2019」の大賞を受賞した(有)親和商事(熊本中央区下通1-2-10)。創業70年を超えた「郷土料理青柳」を運営する同社の倉橋社長は、「素直にうれしい」と大賞受賞の感想を話す。

大賞を受賞した理由の一つは、同社が2015(平成27)年から実施している「8つの取り組み」の評価が高かったためだ。この取り組みは①半期経営方針発表 ②委員会活動 ③全体朝礼 ④英会話スクール ⑤共に学ぶ会(経営と理念) ⑥クッキングスクール ⑦サブライズ誕生会 ⑧感動！表彰式、という内容となっている。

倉橋社長は「飲食店の場合、厨房やフロアなどそれぞれの現場で、自らの仕事に集中するあまり共通の意思疎通が困難になっていました。それが人間関係などに影響を与え、離職者が多発するなどしてしまいました」と「8つの取り組み」導入以前の社内状況を説明する。そしてこの状況が続くと、満足なサービスの提供ができなくなると考え、まず経営理念の再構築に着手し、

新たな定義である「喜びの共有」を決定。そして理念を実現するために「親和・真心・勇気」という3つの社訓を定めた。「この理念と社訓を社員に共有してもらい、浸透させるための方法として、具体的に8つの取り組みを作りました」と、倉橋社長は「8つの取り組み」を制定した目的を話す。

具体的な取り組み内容として①の半期経営方針発表では、倉橋社長自らが、経営理念を基に半期に一度4つの経営方針を策定する。

②の委員会活動では、この4つの経営方針ごとに、ホールと厨房が混在した委員会を編成。それぞれの委員会が担当する経営方針の内容について討議し、経営方針実現に向けて実施した課題に対する取り組みの成果などを具体的に発表し、課題の「見える化」を進める。また委員会での発言を活発化させるため、委員長は若手、副委員長はベテランを配置するなどの工夫を実施している。「課題の具体的な抽出が良いモチベーションになっており、その対応を行うことで結果的にサービス向上につながっている。自主性を引き出す

4月以降の新経営方針として、SDGsへの取り組み、飲食業の社会的地位の向上などを挙げた倉橋社長は、更なる経営のブラッシュアップ目指し、歩みを進める。



「半期経営方針発表」では、倉橋社長が経営方針の内容について説明する

「よそ者・馬鹿者」が推進した経営改革

これらの取り組みを実践後、同社では4年間離職者ゼロ、年間休日の増加、勤続10年以上のスタッフが全社員の35%(14人)、朝礼、勉強会、無委員会の継続など、目に見える効果となって表れている。

2013平成25年に社長に就任した倉橋社長は「就任当初は混乱しかありませんでした」と笑う。北海道札幌市の出身で、北海道大学卒業後は大手ゼネコンの大林組に入社し勤務していた倉橋社長は、女将である恭加さんと結婚後、飲食店での修行を経て、「見知らぬ土地である熊本の親和商事に入社している。しかし、よそ者・馬鹿者」だから

度々、妥協なしに社内改革を進められた面はあると思います。これまで料理などで評価をいただいたことはありましたが、企業として認められたのは初めてです。ですから大賞を受賞したことで、改革を進める中で不安や無力感などに襲われたことがありましたが、戦ってきて本当によかったと感じました」と振り返る。

#### Company Information

企業名 / (有)親和商事  
創業 / 1971年  
代表取締役 / 代表取締役社長  
代表氏名 / 倉橋 篤  
所在地 / 熊本中央区下通1-2-10  
TEL096-353-0311  
事業内容 / 飲食・サービス業  
www.aoyagi.ne.jp



「全体朝礼」では当日の予約やお客機情報の共有、また向き合って挨拶の確認なども行う

ような取り組みになってきているように感じます。結果、離職率の低下にもつながっているようです」と話す。

③の全体朝礼も、倉橋社長が司会を続けていたが、徐々に社員らが自ら司会を申し出るようになり、自主性の発露が見られるようになった。

④の英会話スクールは、ロシア人スタッフのフィリップさんが毎週実施している。「講師のフィリップさんが、テンションが高い人なので、テンションが社員に伝播し、サービスや海外のお客様への接客の向上につながっているようです」。

⑤の共に学ぶ会は、月刊誌「理念と経営」をベースに設問を社員に投げかける。これを午後2時から3時までの1時間を使い、委員会とは別にくじ引きでグループを作り、その中で話し合いを行う。予算1000円で菓子、飲料を購入し飲食しながら、リラクセスした雰囲気話し合いを進める。「様々な意見が聞け、自分も気軽に話せるため、活発に意見交換しているようです。最近ではお取引のある業者さんにも参加を依頼し、違う業種の話が聞けるようになっていきます」。

飲食業の技術継承に一石を投じる

⑥のクッキングスクールは、「この業界の技術の継承は『見て盗め』という慣習が続いていました。その慣習を打破するべく、調理技術のランクを具体的に明文化し、技術の『見える化』を進め、3つのランクを設定しました」と経緯を説明。入社1、2年目で厨房配属の社員に対し、日曜日の午後から先輩が、この調理技術についての講習を行っている。「若手社員の技術向上にもつながりますし、何より店の『味』が安定します」とその効果を話す。



「クッキングスクール」では、先輩社員が後輩社員を指導

⑦のサブライズ誕生会は、経営理念の「喜びの共有」を具体化した活動の一つだ。青柳では企業の周年祝いや「長寿祝い」などの祝い事での利用も多い。しかし社員がお客様を喜ばせようとしても、自分たちが喜びを知らなければ、喜ばすことができないなどの考えから実施している。この誕生会は、サブライズとして行われ、社員、パート、アルバイトなど全スタッフの誕生日が対象となっている。毎回限られた予算の中で、様々な「喜び」の工夫を凝らしているという。

⑧の感動！表彰式では、半期ごとに委員会活動を表彰している。これは委員会活動の「振り返り」が目的として実施。理念部門、方針部門でそれぞれ表彰があり、各部門で1人2票の投票権があり、得票数トップのスタッフを表彰している。

# 優秀賞 中小企業部門

## 白鷺電気工業株式会社

### 福利厚生や待遇充実で社員のモチベーションを活性化



沼田幸広社長。バックは同社が実証運行中のEVバス

一般社員が  
中期経営計画策定に参加

「優秀賞 中小企業部門」を受賞した白鷺電気工業(熊本市東区御領8-3-38)。

同社では中期経営計画策定メンバーを中堅社員から選抜し、「白鷺電気工業 Vision 80」を策定している。2027年の創立80周年に向けた経営計画の策定だが、同社で中期経営計画の策定に社員が参加するようになったのは、平成18年からという。その理由を沼田幸広社長は「一つは管理職になる前の社員を選抜して参加させています。この作業にかかわることで、

### 手厚い休暇制度を整備

福利厚生面では年次有給休暇の付与日数、取得率アップ、育児短時間勤務の対象期間の延長などを導入。年間5日間、個人が休暇日を設定できる「計画有給」を、さらに昨年から会社で5日間を休暇を指定する「推奨休暇」導入した。計画有給と推奨休暇の導入で、最低10日の有給休暇を取得することができ、休日は就業規則で定めている105日のほか、計画と推奨の10日。さらに通常の有給休暇が、

経営陣の考え方もわかります。会社の方針について先輩、上司などと細部のすり合わせができます。そのため人材育成の場として活用しています」と話す。各部から集まった12人が月一回のスケジュールで実施しており、現在進行している中期経営計画策定では、3年間で何か一つ新規事業を創出するという目標を立てている。1年間で全8部門から毎月1個、計96個の案を出し、最終的に2つ程度の案を選ぶ。そこから具体案を詰め、事業化を目指すという。「検討を続ける中で、実現が無理だというものも出てくると思います。しかしそれがわかるためには普段の仕事とは違うジャンルの勉強が必要になるため、視野が広がり成長につながります」と同事業の有用性を語る。

入社3年未満までが15日、3年目以上は20日と、手厚いものとなっている。さらに「病欠休暇積立制度」を新設。「これは前年度から繰り越し、当該年度限りで消滅する休暇のうち1年につき5日を上限に、最大20日まで積み立てることができると制度です。大きな手術を伴う病欠にかかった場合など、その後定期的に健診や通院が必要になったりします。そういう際にこの休暇が利用できます。またこの休暇は育児・介護での利用も可能になっています」。育児の面では、育児短時間勤務の対象期間を、法定よりも長い小学校入学前までに延長し、子育て世代の勤務をサポートしている。

施設面ではフロアをフリーアドレス化した。「通常、日中は社員はほとんど出払っていますので、空いています。そのためスペースの有効活用が目的でした」と沼田社長はフリーアドレスのきつかけを話す。当初社内には戸惑いもあったというが、様々な部署や年代で社員のコミュニケーションが新たに生まれ、情報の共有や新規営業の話が出てくるなど、社内雰囲気も活性化したという。またそで机も廃止し、パーソナルスペースを縮小した結果、ペーパーレスも進んだ。

### Company Information

企業名/白鷺電気工業株式会社  
創業/1947年  
代表取締役/代表取締役社長  
代表氏名/沼田幸広  
所在地/熊本市東区御領8-3-38  
TEL096-380-7171  
事業内容/電力設備や通信設備の建設から  
屋内外の電気設備工事、保守管理に関する業務  
http://www.shirasagidenki.co.jp

取得報奨金の対象が23資格、月々の手当に反映される資格手当の対象を65資格設定した。この資格取得を推進するために、各部で社員が資格取得の宣言を行う。これが部門評価にもつながる仕組みとなっているため、資格取得について部門を挙げてバックアップする仕組みだ。またこれにより資格取得挑戦者が全社員にわかることから、資格取得挑戦へのモチベーションアップという効果もあるという。更に、今後の取り組みとしてSDGsについて沼田社長は「全社員を対象にSDGsのeラーニングを始めるとともに、17のゴール(目標)を目指し、当社の仕事を活かした取り組みを積極的に進めていきたい」と意欲を見せる。

# 優秀賞 中小企業部門

## 株式会社 SHIFT

### 様々な仕組みで“女性が働きやすい職場”づくりを推進



右が国中優治社長、左が田中聖也取締役専務

SNSなどで  
積極的に外部へ発信

「優秀賞 中小企業部門」を受賞した株式会社SHIFT(熊本市中央区琴平2-6-44)。2011(平成23年)の会社創立後、熊本、福岡でリハビリ特化型デイサービス、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業、フィットネスクラブ、保育園、児童発達支援の医療福祉事業や飲食事業でカフェとビザシヨップなどの事業を次々と展開、現在約120人のスタッフが在籍している。同社の国中優治社長は、「国を挙げて働き方改革が進行している中、

「人を幸せにする経営大賞」に応募することは、社内の様々な整備を行う良いきっかけになりました。また整備することで事業そのものに勢いが出てきました。時代のニーズに沿って企業の形を変えていくのは、経営にとってもプラスにつながると感じました」と、社内体制整備の効果を実感している。同社での取り組みとしては、ホームページ、SNSコンテンツの強化がある。必ず毎日SNSの情報発信、社内イベントの動画を配信している。また積極的に外部機関評価も受けている。外部から評価されることで、同社の取り組みを多角的に周知させるようになった。これにより現在では多数の官公庁や教育機関から同社への視察が相次いでいる。

「医療分野を意識した事業展開を行う中で、看護師の確保が可能な方法を考えて就労環境の整備を進めました」と、女性の就労支援を目的とした整備の一環として2018年4月には自社運営の「チャレンジ保育園」を開園した。また、子育て中の女性が、柔軟な就労時間で働けるように休暇制度を充実化させ「子の看護休暇制度」を独自に改定し、対象を小学4年生の始期に達するまでに拡大、無給を有給に変更、時間単位での取得を可能とした。取得日数は、年度内

### 人事考課制度の 可視化を推進

5日まで。制度対象年齢の子が2人以上の場合は10日まで取得ができる。また、「育児短時間勤務制度」も同じく、対象を小学校就学前の子がいる従業員とし、申請すれば6時間の短時間勤務が可能になっている。さらに急な休暇の申請などを、グループチャット形式のシステムを利用することで、簡便に行える環境をつくっている。

評価面では、人事考課制度をポイント化し可視化を進めた。主観ではなく事実に基づきポイントを付与し、年間の合計ポイントを昇給額に反映している。結果はスマートフォンで公開され、社員全員が結果を見ることができるようになった。個人のモチベーションアップにもつながる。「当社として求める人材の評価を数字として『見える化』することで、スタッフが最適な行動の具体的な目安を理解することができると思います」と国中社長はシステム導入の狙いを説明する。また取り組みを行う際には作業手順などをすべてマニュアル化し、入職初日でもそのマニュアルを見れば、業務の執行が可能になるよう工夫されている。こういった数々の取り組みの結果

### Company Information

企業名/株式会社 SHIFT  
創業/2011年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/国中優治  
所在地/熊本市中央区琴平2-6-44  
TEL096-234-6661  
事業内容/医療・福祉  
http://www.hokoru.com

果、業界が人材不足と言われている中、2019年度は新卒14人(女性7人)、中途8人(女性4人)の採用を実現。またグループ全体の社員数120人のうち、女性が約6割を占めるようになった。離職率は、業界平均が14%前後で推移している中、同社は9%台と平均よりも低い割合となっている。一方で賃金上昇率は、2018年度4.76%で、業界平均の1.7%よりも高い水準で推移した。「現在社員の平均年齢は29歳です。最終的にこの社員たちが家庭を持って生活していく場合、企業として安定的な収入を意識しなければなりません。そのためにはポリユームの大きな施設を作りたい」と話す国中社長は、一層の社内体制整備と事業拡大の歩みを加速させる。

# キラリと光る取組賞

## 株式会社アネシス

### 先輩社員が講師となり 新入社員の指導体制を整備

株式会社アネシス(熊本市東区長嶺南8-8-55)は、社員数149人で、事業所7か所を展開している。「人材を育成し、幸せを形にする」という経営理念を掲げる同社では、この経営理念の浸透を図るため、朝礼での理念の唱和を行い、配布



加藤 龍也社長

した「経営理念・行動指針カード」の携帯の徹底などを指示している。また月に1回は全事業所のスタッフを集めてディスカッションを実施するなど、意識の共有化を図る取り組みも工夫している。

新人教育の面では、2018年度から社員が講師となって研修を行う「アネシスアカデミー」を開講。配属先にかかわらず各部の基礎知識を学んだ上で配属されるため、その後の専門知識の吸収が早いというメリットがある。また新入社員に一人一人に先輩社員がOJTトレーナーとして付きサポートする。この結果個人の理解度に応じて臨機応変な指導が可能となった。

勤怠管理では社内共通のスケジュールシステムを導入し、業務の「見える化」を推進し、業務量の把握に努めている。また残業のない「ファミリーコース」の導入などの取り組みもあり、2018年の熊本市「子育て支援優良企業」の認定を受けた。

社員のスキルアップ面での注目点は、他部署に試験的に異動できる「チャレンジ制度」を実施していることだ。「若手の挑戦という面もありますが、違う職種への異動を奨励しているので様々な経験を積み成長してほしい」と同社では話している。

**Company Information**  
企業名/株式会社アネシス  
創業/1994年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/加藤龍也  
所在地/熊本市東区長嶺南8-8-55  
TEL096-388-1811  
事業内容/注文住宅の建築工事の請負、分譲住宅の販売、リフォーム・リノベーション・アフターメンテナンス  
http://www.anesis-g.com/

# キラリと光る取組賞

## 株式会社 AZUMA

### 社員の高齢化対策などにも着手

人を幸せにする経営大賞2019「キラリと光る取組賞」を受賞した(株)AZUMA(熊本県上益城郡嘉島町井寺225-1)。「社員の物心両面の幸せを追求するとともに、地域社会の発展に貢献する」を経営理念として掲げる同社の上田裕子社長は「社員は縁あって当社にきていただいています。そのため長く勤めてほしいし、そこに楽しみや働き甲斐を感じてほしい」と話す。



上田 裕子社長

この経営理念を実現するための具休策は、経営方針に落とし込まれ、毎年9月に全社員が参加する「経営方針発表会」で企業の全体像をマップ化し、方向性や課題などの共有に努めている。また独自の経営方針書に社員の個人の目標、夢などを記入させ、その実現度合いの確認なども行っている。

一方で働きやすい職場環境の整備も進めている。例えば従業員の高齢化に伴い、運転職が難しくなっても働き続けることができるよう、フォークリフト作業や仕分け作業など、構内作業の新規受注にも積極的に取り組んでいると共に、家族が

安心して働けるよう「AZUMA未来ニュース」という社内新聞も手掛けている。

またクラウド化を推進し、パソコンの規格も統一、必要な情報をすぐに取り出すことができるなど、作業効率の向上が図られ時間短縮やペーパーレス化が実現した。また慣習的な業務の見直しを進め、残業の大きな削減も成功している。

さらに生産性向上のため、AZUMA塾(自己開発プログラム)を開催し、自己啓発と能力改善に取り組んでいる。

こういった取り組みを続ける中、同社では離職率も減少し、30年を超える永年勤続社員も出てきている。

**Company Information**  
企業名/株式会社 AZUMA  
創業/1965年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/上田裕子  
所在地/熊本県上益城郡嘉島町井寺225-1  
TEL096-237-2378  
事業内容/一般貨物自動車運送事業  
https://www.azuma-inc.com/

# 優秀賞 小規模事業者部門

## 乳菓子屋株式会社

### 「共有」をキーワードに社員の成長・独立をサポート

個人目標シートと  
定例報告書で目標を明確化  
人を幸せにする経営大賞2019「優秀賞 小規模事業者部門」を受賞した乳菓子屋株式会社(熊本市中央区水前寺4-19-3レジデンス水前寺1F)。

同社は「乳菓子屋」のほか、熊本市東区小峯にも「私のガトーショコラ」という店舗を運営しており、



左が佐藤憲史郎社長、右があや夫人

佐藤憲史郎社長は「まず勉強会で経営理念を作り2017年から朝礼を取り入れ始め、昨年から定例報告書などを導入しました」と取り組みの経緯を話す。「以前は技術の追求が教育の方向性だと思っていました。自分たちの作っているものを深く理解し、それを販売に結び付けるためには、情報だけでなくベクトルを合わせた意識の共有も必要だと考えました」。

この事業が軌道に乗り始めたの

は導入後2年ほど経つてからだという。「個人目標シートをチェックすると、スタッフ各自が、ケーキを作って売って売ってではなく、お客様に喜んでもらうためにはどうすれば良いかなど、乳菓子屋の経営理念である「お菓子、ケーキを通じて世の中に幸せ、夢、喜びを届ける」に意識を持ち仕事をしてくれるようになったと思います」と佐藤社長は手応えを実感している。

**Company Information**  
企業名/乳菓子屋株式会社  
創業/2008年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/佐藤憲史郎  
所在地/熊本市中央区水前寺4-19-3  
レジデンス水前寺1F  
TEL096-383-8878  
事業内容/菓子製造業おもに小売り(洋菓子店)  
http://chichigashiya.jp/

佐藤憲史郎社長は「まず勉強会で経営理念を作り2017年から朝礼を取り入れ始め、昨年から定例報告書などを導入しました」と取り組みの経緯を話す。「以前は技術の追求が教育の方向性だと思っていました。自分たちの作っているものを深く理解し、それを販売に結び付けるためには、情報だけでなくベクトルを合わせた意識の共有も必要だと考えました」。

この事業が軌道に乗り始めたの

は導入後2年ほど経つてからだという。「個人目標シートをチェックすると、スタッフ各自が、ケーキを作って売って売ってではなく、お客様に喜んでもらうためにはどうすれば良いかなど、乳菓子屋の経営理念である「お菓子、ケーキを通じて世の中に幸せ、夢、喜びを届ける」に意識を持ち仕事をしてくれるようになったと思います」と佐藤社長は手応えを実感している。

「のれん分け制度」を構築  
さらに同社では、従業員の独立をサポートする「のれん分け制度」の構築にも着手している。菓子業界に入ってくるスタッフからは独立志向が強いという。このバックアップしたいというのがこの制度を構築した理由だ。社内ベンチャーのような形で、4年弱同社で働いた社員が社長と共に店舗の立ち上げから企画し、2018年に「私のガトーショコラ」をオープンした。その後、1年程度同店の店長を務めたあと独立・開業へと至った。このように同店舗はチャレンジショップのような形で、独立志向のある社員の研修の場となっている。独立後はロイヤリティとして売り上げの1%を徴収するが、「乳菓子屋」の全ての商品の販売が可

能になるほか、同じ場所からの仕入れ、各種アドバイスも実施する。また給与面においても決算状況に応じた賞与「夢実現手当」の支給を行っている。「あくまでも利益が出ている場合なんだけど、こういう制度を設定しているため、社員も例えばケーキ一つの原価計算や利益を生むために作業効率を追求するなど、様々な努力を行う姿がみられます」と話す。さらに残業時間の削減を目的に能率手当も設定した。

今後はもう一店舗直営店舗の開業、「パティシエを目指す、自身の店舗を持つための登竜門」として、佐藤社長は同社の未来を見つめている。

能になるほか、同じ場所からの仕入れ、各種アドバイスも実施する。また給与面においても決算状況に応じた賞与「夢実現手当」の支給を行っている。「あくまでも利益が出ている場合なんだけど、こういう制度を設定しているため、社員も例えばケーキ一つの原価計算や利益を生むために作業効率を追求するなど、様々な努力を行う姿がみられます」と話す。さらに残業時間の削減を目的に能率手当も設定した。

今後はもう一店舗直営店舗の開業、「パティシエを目指す、自身の店舗を持つための登竜門」として、佐藤社長は同社の未来を見つめている。

# キラリと光る取組賞

## 熊本製粉株式会社

### 3つのテーマで「人財力」の強化を推進



宮本賢治社長

熊本製粉株式会社（熊本市西区花園1-25-1）は、「人財力の強化」を目指し、『採用と定着』『スキルアップ』『働き方改革』に取り組んでいる。

「採用と定着」では、新入社員、育児休業復帰社員をサポートする「プラーシスター制度」や「メンター制度」を導入。コミュニケーションの活発化を図る。入社2年目の社員には心身のケアを行う「保健師面談」を実施。全社員に対しては、年6回の上長面談を実施する。

企業賞」を受賞した。「人財教育の中で、自ら学ぶという姿勢を身に付けてほしい」と宮本賢治社長は、同制度の目的を話す。また日々の業務の中の気付きを通して自ら改善したことを見える化する「気づきメモ」活動では、提案内容を評価し点数化。得点に応じて報奨金を授与している。

### Company Information

企業名/熊本製粉株式会社  
創業/1947年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/宮本賢治  
所在地/熊本市西区花園1-25-1  
TEL096-355-1221  
事業内容/製粉事業、食品事業、倉庫・太陽光事業  
http://www.bears-k.co.jp/

# キラリと光る取組賞

## 熊本大同青果株式会社

### 経営者意識を持つ人材育成を目的に「アメーバ経営」を導入



月田潔幸社長

熊本大同青果株式会社（熊本市西区田崎町484）では、「全従業員の仕事の幸福を追求すると同時に、地域社会の発展に貢献する」という経営理念を掲げている。

人材の育成を目的に「アメーバ経営」を導入し社内体制の改善・強化を進めている。

にもある程度、部門採算性徹底の意識が浸透してきたと感じています。各部署間の横の連携も活発化し、情報共有の精度も高まっているようです」と手応えを感じている。

### Company Information

企業名/熊本大同青果株式会社  
創業/1961年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/月田潔幸  
所在地/熊本市西区田崎町484  
TEL096-323-2500  
事業内容/青果卸売業  
http://www.oayasai.ne.jp/

# キラリと光る取組賞

## 株式会社RITA-STYLE

### 「目的理念」と「行動理念」を各種研修で浸透図る



倉崎好太郎社長

株式会社RITA-STYLE（熊本市中央区坪井2-1-42 SDK熊本ビル5F）は、「目的理念の「お客様の人生を変えること」と行動理念の「利他の心を判断基準に②お客様と目標共有し、結果を出すこと」にこだわる③自責の精神④素直で勉強熱心であること⑤高く

オリテイサービス、という2つの理念を設定している。

これまでに社内で行っていた初めての申し込み受付をコールセンターに委託し、1日約15分の時間削減を実現した。また全店一斉休業日を設け、有給休暇の取得率向上を図った。また顧客との連絡手段として使用している「LINE@」の、顧客への返信時間を午前10時から午後9時までに設定し、社員のプライベート時間を確保した。入社半年未満のスタッフには人事部が月に1度面談を実施し、入社後の悩みや不安解消をサポートし、リスク回避につなげている。

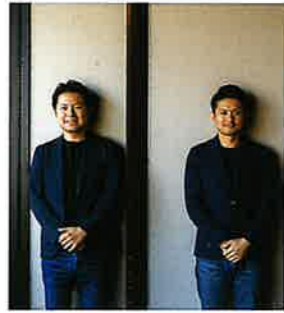
### Company Information

企業名/株式会社 RITA-STYLE  
創業/2015年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/倉崎好太郎  
所在地/熊本市中央区坪井2-1-42 SDK 熊本ビル5F  
事業内容/フィットネス事業  
https://inc.rita-style.co.jp/

# キラリと光る取組賞

## 株式会社利他フーズ

### 生産性を上げる環境整備と細かな運用ルールを導入



左が倉崎好太郎会長、右が猪本真也社長

株式会社利他フーズ（熊本市中央区坪井2-1-42 SDK熊本ビル5F）は、「利他」を社是とし、「利他の心」そして「人間として何が正しいのか」を判断基準に、人や社会への貢献と従業員一人ひとりの成長を目指す企業」という社是を定めている。

同社では全従業員が働きやすい環境を目指し、生産性を上げる環境整備に取り組んでいる。設備面では、オフィス内での酸欠を防ぎ作業効率を向上させるため、二酸化炭素濃度測定器を設置した。また調査により2〜3割の業務効率化が実現できるといわれていることから、全社員にデュアルモニターを配置。さらに高性能なパソコンの整備やテレビ会議などを導入している。さらに社内コミュニケーションを活性化させるツールとして「トークノート」を利用し、情報の可視化にも取り組んでいる。

をしているほか、福利厚生面では社内の飲食会などで1人上限4000円の補助を出したり、社内での飲み物（コーヒー、お茶、紅茶、炭酸水、ジュースなど）を無料で提供している。

### Company Information

企業名/株式会社利他フーズ  
創業/2012年  
代表取締役/代表取締役  
代表氏名/倉崎好太郎(会長)・猪本真也(社長)  
所在地/熊本市中央区坪井2-1-42 SDK 熊本ビル5F  
事業内容/食品通販業、ドッグフード事業  
https://rita-foods.com/  
https://kumamoto-basasi.com/