

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク・勤務間インターバル・選択的週休3日制・ワークエンゲージメント)

企業名：株式会社さんびる	所在地：島根県
社員数：1,170人 (時点：2025年12月)	業種：サービス業（他に分類されないもの）
事業内容：ビルメンテナンスを軸に指定管理、健康福祉、アカデミー（学童塾・卓球塾・健康塾）運営、設備工事、警備、設備、環境衛生等を手がける	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 「社員が幸せを感じなければ顧客に満足してもらえない＝お客様満足は社員満足から」をモットーに、社員の働きやすい職場づくりを目指している。

■ 主な取組内容

長時間労働の削減・年次有給休暇の取得推進

- ・ 当社では「全社員、すべての仕事ができる体制づくり」を推進しており、社員が無理な長時間労働をしなくても、まただれが休んでもフォローできる会社づくりを行っている。
 - 長時間労働の削減については、過去にノー残業デーを設けていたが、それに留まらず、「全社員、すべての仕事ができる体制づくり」を行うため必要な社員を更に採用することで対応した。
 - 年次有給休暇の取得促進については、当社の会計開始年度である3月に、本社社員には必ず5日の連続した年次有給休暇を取得し、連続して9日間の休暇を取るよう指示して、当社の作成するカレンダーの中に予定として入れ込むこととしている。また、年次有給休暇を取得している社員には絶対電話をしてはいけないというルールにしている。

男性の育児休業取得促進

- ・ 男性の育児休業の取得促進に向け、社員に理解してもらい協力体制をとるために、社内報に育児休業取得者の体験談を掲載した。また、全社員向けに男性育児休業の取得状況を周知している。

完全週休2日制の採用

- ・ マネジメント職は、完全週休2日制を採用している。

定年後の継続雇用

- ・ 定年は65歳となっているが、元気で働きたい社員は年齢を問わず雇用延長している。現

在、最高齢社員 90 歳、65 歳以上の社員数 430 人（アルバイト社員込）。

テレワークの推進

- ・ 新型コロナウイルス感染症対策のため、在宅用のパソコン、プリンター、Wi-Fi 等の準備をして、テレワークを推進した。
- ・ 対面で行っていた、社内やグループ会社との会議を Web 会議システムに変更したことで、遠くから来ていた社員の負担が軽減した。

採用・育成における工夫

- ・ 人手不足を受け、採用サイトの利用や、学校訪問、大学・高校への広報の郵送・SNS 発信等の工夫を行っている。また、ベトナム人実習生を 18 名受け入れているほか、地元の専門学校留学生もアルバイトとして雇用している。
- ・ サポーター制度を導入し、入社 1 年目から 3 年目までの社員を対象として、サポーター（先輩社員）による面談、人事課による面談、サポーター会議、懇親会（手当支給）を実施している。サポーターに何でも相談できる環境を作ったことで、退職の防止に役立っている。

■ 取組の成果・展望

取組の成果

- ・ 取組を進めた結果、社員も 528 名増加（2001 年 1 月：642 人⇒2025 年 12 月：1,170 人）し、経営の拡大につながった。
- ・ このような取組が認められ、2013 年に「日本でいちばん大切にしたい会社」審査員特別賞を受賞した。また、2025 年 11 月には第 14 回青淵渋沢栄一翁顕彰会「論語と算盤大賞」を受賞した。

今後の取組

- ・ 今後は、マネジメント社員から一般社員まで、すべての社員の年次有給休暇の取得を 1 日以上増やすこととし、そのために、社員に対して業務の見直しや管理者のスケジュール管理を徹底したい。
- ・ バックヤードのシステム化や、勉強会開催による社員のスキルアップ等により、さらなる労働時間の削減に取り組みたい。

(R8.3)