

< 我社に関わる全ての人々が幸せになる！ >

実現を目指し続けて！

2024年2月8日(木)
フソー化成株式会社
代表取締役 丁野務

1) 会社紹介

創業：1957年2月

事業内容：グラビア印刷による包装資材の企画・製造・販売

資本金：500万円

従業員数：48名（男性36名／女性12名）

本社所在地：高知県高岡郡日高村下分3702-17 清水工業団地内

「ユースエール認定企業」認定通知書交付式を行いました

高知労働局（局長 中村克美）は、令和5年3月15日、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な企業として認定（ユースエール認定）した、高知県の1社に認定通知書を交付しました。

今回、認定書の交付を受けたのは、フソー化成株式会社（製造業、高岡郡日高村）です。

ハローワークいの管内では初めてのユースエール認定となります。

フソー化成株式会社は若者の採用・育成に積極的で、若者が働きやすいよう職場環境の改善を進めるなど、高知県内外の人材の確保に取り組んでいます。

高知労働局においては、県内の優良企業をユースエール認定して、認定企業を模範とした「若者が安心して就職できる職場」を増やし、「若者の地元就職・定着」の促進を図っていきたく考えています。



FUSO KASEI

BALANCE OFFICE
高知県ワークライフバランス推進認定企業

認 証 書

フソー化成株式会社 様

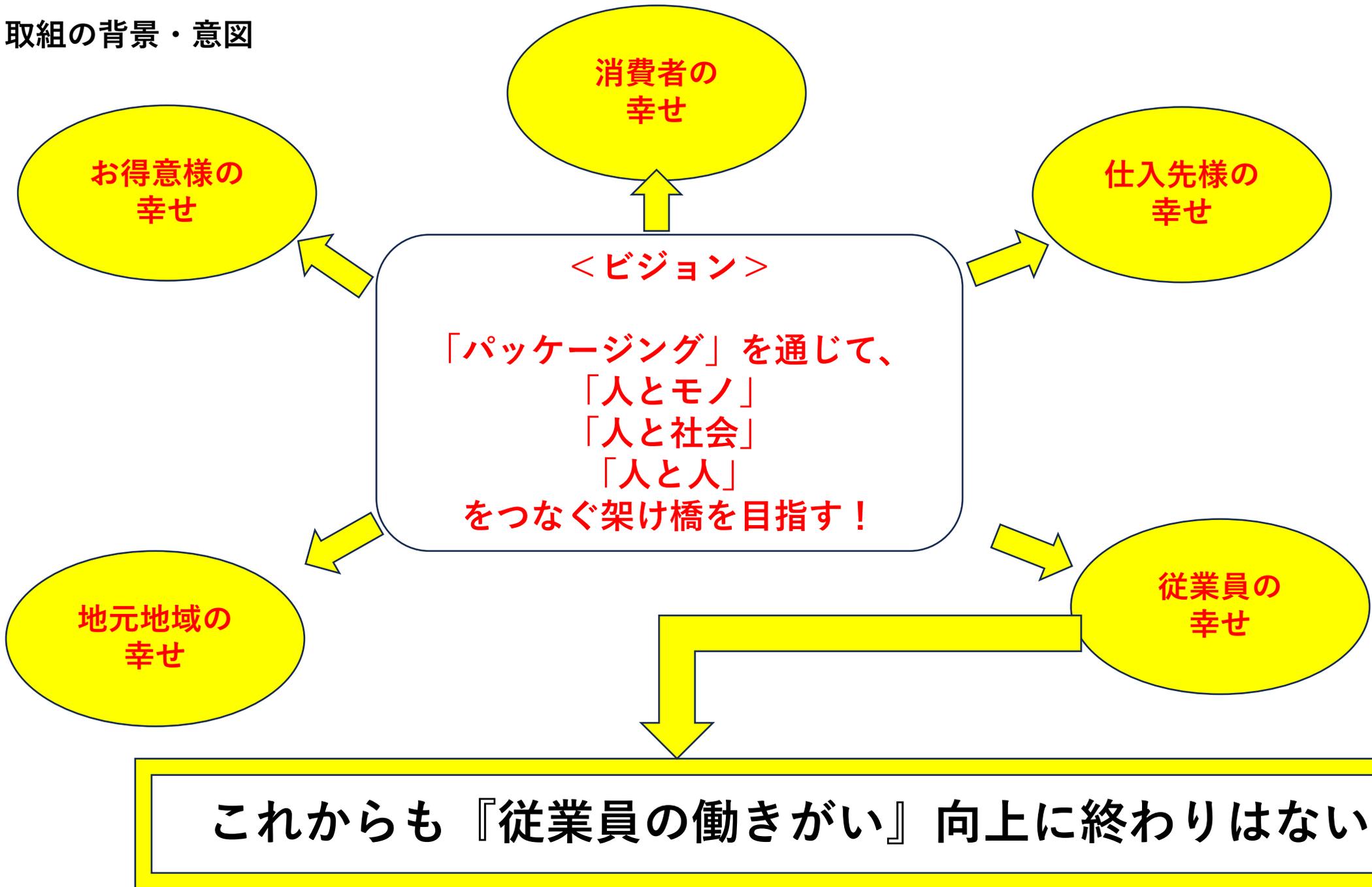
高知県ワークライフバランス推進企業認証制度要綱第4条の規定により高知県ワークライフバランス推進企業として認証します

認 証 部 門	次世代育成支援部門 健康経営部門
認 証 番 号	第 357 (2) 号
認 証 年 月 日	令和5年9月1日
有 効 期 限	令和8年8月31日

令和5年8月25日
高知県知事 濱田 省司

「ユースエール認定企業交付式」の様相

2) 取組の背景・意図



3) 当社の現状

長期にわたる、苦しい期間・・・を経て、今、

<業績>

2019年 上記からの脱却

2022年 コロナ禍を乗り越える

2023年 対前年売上115%見込み

<補助金活用>

- ・ 機械 × 3 台導入
- ・ 節電機器（空調等）導入

<人財>

- 1) 上記による雇用条件の維持で精一杯
- 2) 若手の退職に雇用が数的に追い付かず！が続く
- 3) 高知県WLB「次世代育成支援部門」「健康経営部門」認定
- 4) 高知労働局「ユースエール認定」

4) <人財> 関連直近の取組の内容

<セルフキャリアドック>

2020/11/21～12/25

全社員46人 キャリア面談実施

2021/9/28～10/12

選抜13人 フォロ一面談実施



○向上心高めたい、知識・技能を伝えたい、働きやすさの声

△従業員間コミュニケーション不足(個々人力量も)、高負荷部署の存在、人員不足・職場環境改善、仕事の進め方の見える化。



<提案>

・目標管理制度、人材育成・教育計画策定、リーダー教育あり
⇒人材育成の一環で、右記「3S」研修導入

<3S研修>

2021/02/16～**毎月月例研修**開催～2023/07/14

- ・現場改善報告
- ・社内ウォッチで改善点共有
 - ・・・**現在、現場リーダー中心に継続中**
- ・2022/03/15と12/16**全員参加研修**開催
- ・工程分析、リーダーシップ、コミュニケーション講習等毎月実施
- ・3S事例**企業現場視察**
(2022/03/15、リーダーにて)

2023/03/17 部署ごとの**改善スローガン**決定

<情報周知LINEが休止 (バージョンアップの為)>

- ・2020年～周知が行き届かない状態が続く。
⇒2024年1月15日に復活



こうした活動が現場で活かされているか！？確認と改善が必要⇒Webサーベイ実施へ

5) Webサーベイの実施

- 1) 実施時期：2023年9月25日(月)～28日(金)
- 2) 対象：社長除く従業員47名（パート・派遣含む）
⇒『43名』回答（90%）
- 3) 実施方法：基本「個人スマホ」活用（一部紙回答数名）
- 4) 結果報告：①10月 6日(金)社長、総務部長でデータ、まとめ報告会
②10月13日(金)3Sリーダー会議にて、まとめ報告会
- 5) 結果内容：次ページ

6) Webサーベイの結果①

B) 働き方	C) 働きやすさ	D) 働きがい
<p>私は、自分なりにメリハリを持って仕事に取り組んでいる。また工夫や改善も自分なりにしていてスキルアップにも努めています。</p> <p>しかし、チームとしての仕事の効率は今一つかも。目標や大事な情報が上司から分かり易くは示されず、また一人で仕事を抱え込む方もいます。気兼ねなく相談や話し合える雰囲気に乏しいので、問題があっても放置されてしまって、なかなか解決に向かえないのがもどかしいです。</p>	<p>私は、働いていて、仕事と私生活の両立がしやすいと感じています。スケジュールやシフトは組まれているし、無理な残業や、過剰品質を求められることも少なくストレスは少ない方だと思います。</p> <p>しかし、今ひとつ仕事に対して自信が持てていません。自分の能力不足を感じますし、仕事自体にムダを見つけても手を付けられず、一部の方に業務が集中しているようにも思います。長く勤めていくためにも、健康的に過ごしていける対策や労働環境の改善も希望します。</p>	<p>私は、仕事は比較的自分で計画を立てて進めれるし、会社からも任せてもらっていると感じます。また、日常会話的には「ありがとう」など挨拶はお互いにしあえているとも思いますし、やったことに「プラス評価」をもらった時や、商品が完成したり、量販店で陳列されているのを見たときは仕事へのやりがいも感じます。</p> <p>しかし、今の仕事の意味あいや、会社の方向性、また仕事の結果へのフィードバックがあまり伝えられていないのが不満です。仕事上での相談が上司や会社と率直に話しあえる機会が少なく、皆で同じ方向に向かって切磋琢磨・共創しあって仕事に励めれていないので、活気がある職場とは言えないかもしれません。</p>

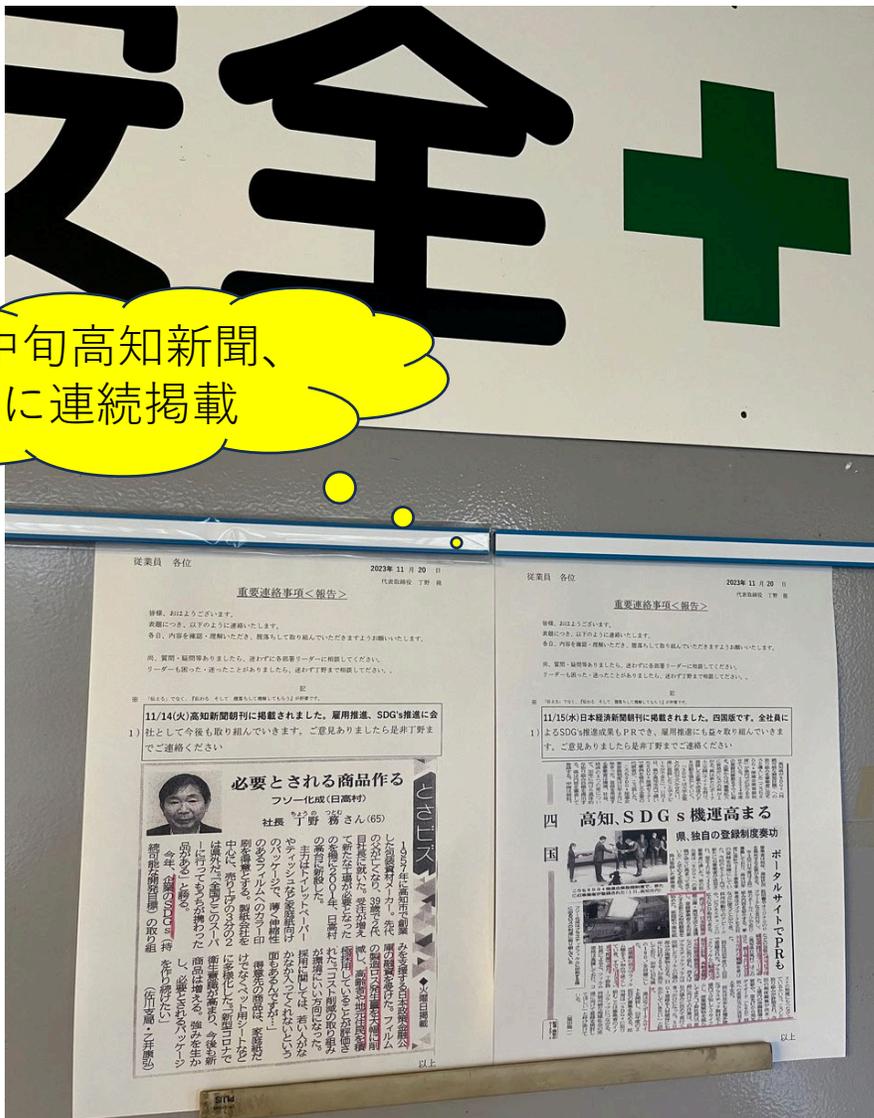
6) Webサーベイの結果② (自由記入欄含む)

2) 課題と仮説 (番号はランダム)	3) 原因となる事実 (番号はランダム)	4) 対策案 (番号はランダム)
①会社の方向性、計画等重要事項が知らされていない。	<p>10/6(金)社長・部長 & コンサル面談から・・・ 過去の活動実績、 日常実態を 意見交換</p>	①社内情報共有の「グループLINE」の年内復旧とPC台数の増強
②仕事上、率直に上司⇔メンバー間の会話がしづらい。 会社・上司⇒従業員へのフィードバックが弱い。		②朝礼時、周知が必要な重要事項がある時は、「A4書面1枚」配布して口頭連絡する。特に月初には前月経営状況（見込み）や課題・目標も社長から周知する。
③仕事通じての自身の能力に自信が持てていない。 教育は本人任せになっている。		③年始の社長挨拶・訓示は「A4書面1枚」配布して挨拶する。
④仕事が一部の人に属人化されている。また機械操作の技術伝承が進もうとしていない。		④10/13(金)「3S会議」時に、報連相・組織コミュニケーションのリーダー研修実施
⑤報連相が現場でできていない。よって効率も悪い。		⑤④以降、報連相取組目標、リーダー自己評価を毎月実施する（毎月の3S会議時）
⑥慢性的な人手不足		

7) 対策実施-1

① トップからの連絡：掲示板活用

11月中旬高知新聞、日経に連続掲載



② 10 / 13 (金) 報連相・コミュニケーション研修：3Sリーダーから開始

<報・連・相>の実践/定着で、無駄・ムリ・ムラが少なくなり、業務効率がアップし！
結果として『定時に帰れる』（残業時間削減）『自身と家族のリフレッシュ』（有給休暇の取得率向上）
を獲得することが出来ます。

1) 報告とは：	指示を与えられた人が、指示を与えた人に、仕事の途中経過や結果を告げること。	
	① 中間報告	仕事の進捗状況を定期的に伝えること
	② 結果報告	仕事の終了時に、結果を伝えること
	③ トラブル報告	クレームやトラブルが起きた時、自らミスをしたときに迅速に報告する
2) 連絡とは：	自分が見知った仕事に関する事実や情報（上層部からの指示等も）、あるいは自分の身に起きたこと、経験したことを関係者に正確に伝えること	
	① タイミング	その情報を得てから、間を置かずに行う
	② 正確性と具体性	「あいまい言葉」を使わず、「数字」を使って具体的に伝えること
	③ 伝言する場合は必ず確認する	伝言を頼んだあと、伝わったかどうかを確かめること
3) 相談とは：	上司や先輩、経験者などに話を聴いてもらって、解決の糸口をつかむこと	
	① 積極的に相談する	「知らないまま」「わからないまま」にしないこと。その場で、わかる人に、答えやすいように（PREP法*）相談する
	② 感謝の気持ちを持つ	相談相手は時間とエネルギーを使ってくれる、ことを念頭に持つこと
	③ 自分の意見を持って相談する	自分の考えた意見（解決策）、答えに至った根拠（思考のプロセス）をもって話すこと
	④ リーダーからも部下に積極的に相談をする	リーダーは部下が持っているポテンシャルを最大に引き出すことが大切。若手の知識・能力を活かすこと

*PREP法：要点を分かり易く伝える文章構成方法。小論文でも活用できる。

7) 対策実施-2

③現場からの頑張ってます報告：全員配布も活用

従業員 各位	2023年 11 月 14 日	野並
重要連絡事項<報告>		
表題につき、以下のように連絡いたします。		
記		
※	必要な「5W3H」を意識しましょう！： Why<目的(何のために)>、What<内容(何を)>、When<期限(いつまでに)>、Where<範囲(どの範囲で)>、Who<対象(誰に、誰が)>、How<手段(どのように)>、How much<金額(いくら)>、How many<数量(どれくらい)>	
※	「伝える」でなく、「伝わる そして 腹落ちして理解してもらおう」が肝要です。	
1)	<p>【ものづくりメッセ：出展報告】 11/9・10・11の3日間、ものメッセKOCHI 3日間でのべ23500人（高知県産業振興セン：A4のチラシ300枚、タペストリー1枚、パネ、商事様よりいただいた製品サンプルと一緒に</p> 	
理由目的	人材確保の為に求人へのアピール。高化をアピールする。	
成果	以下5人で交代でブースに立ち、会社説明を刷していましたが、配布したチラシは2日目374部を配布しました。	
感想(川上)	チラシのみ配布をするのではなく、フソイ製造の過程がわかる資料を作成したらどう	
感想(夕部)	想像以上に真剣に話を聞いてくれる高校生だったので、印刷機の説明をできる資料等かと思いました。	
感想(野並)	チラシを渡して足を止めて製品をみてもらって、一緒に渡せるものがあればいいなと思って、今後のリクルートにはそのあたりのア	
感想(西川)	私の参加日が最終の土曜日であったことでもでしたので求人という部分ではほぼ効果はキャラクターポケット)を見て足を止めてくわっていないように感じました。次回の展覧や資料を用意できればと思います。また、るアピールとなるのではないのでしょうか。	
感想(丁野)	想像していた以上に多くの高校生が立ち寄りが、継続が大切かと思っておりますので来年はなお来年はより求人にて化した、求人による	

ものメッセ 2023 KOCHI 【現場レポート】
丁野社長のインタビュー動画です。QRコードを読みこむと動画が見れます。



テレビにも映ってました。

以上

④2024年1/5(金)仕事始め：書面配布でトップ挨拶

2024年：全社方針について

2024.01.05(金)
代表取締役 丁野 三

1) 我社のミッション

当社に関わる全ての人々が幸せになる。

2) 我社のビジョン

パッケージを通じて、「人との」「人と社会」「人と人」を繋ぐ架け橋を目指す！

3) 2023年業績着地見込み と 2024年目標

<2023年実績>
売上高 : 810,372千円 (前年比114.4% 102,129千円アップ)
営業利益 : △18,507千円 (前期より11,842千円変化)
純利益 : △19,761千円 (前期より19,144千円変化)

<2023年着地見込み>
売上高 : 918,179千円 (前年比113.3% 107,807千円アップ)
営業利益 : △7,000千円 (前期より11,507千円改善)
純利益 : 0千円 (前期より19,761千円改善)

<2024年目標値> (前年比)
売上高 : 936,543千円 (102.0%)
営業利益 : 3,000千円 (前期より10,000千円改善)
純利益 : 10,000千円 (前期より10,000千円改善)

4) 目標達成に向けての課題

- 1) 利益率の向上。
- 2) ヒヤリ・ハットの撲滅。
- 3) 3Sの徹底。
- 4) 採用。

5) 2024年実行すること、したいこと

- 1) 生産性を上げる。
スリッター耳削減のような常に出るロスの削減。股取り
- 2) ちょっとしたケガを見逃さない。
- 3) 毎日・毎月の継続。全員で取り組む。
- 4) 社員の紹介。会社説明会や「ものメッセKOCHI展示会」等



7) 対策実施-3

⑥ 2024年1月13日(土)「WebサーベイFB & 報連相研修」実施

於：日高村社会福祉センター
人数：39名

中間報告を
することに

「39」の「私は報連相で・・・を気を付け行動します」
が大集合となりました。

些細なことでも逐一明確
に報連相すること

伝言するときは
必ず確認する



5W2H、特に数
字・具体的表現

翌週15(月)には
トップから

感謝の気持ち
を持つこと

従業員各位
2024年1月15日
代表取締役 丁野 務

伝わりやすい
ように相談す
ること

1月13日(土) 社内全体研修会の御礼

社内全体研修会は大変お疲れ様でした。
大多数の従業員が参加して頂き嬉しい限りでした。
アンケートも拝見しましたが、皆さんが目的意識を持ち、前向きに仕事に取り組んで頂いている事を改めて感じたところです。
仕事の組織の基本である報連相の重要性も再認識いただけたと思います。
3S活動含めて末長く大切にしていきたいです。
私としましても、この「アンケート」や昨年実施した「サーベイ」での課題に対し改善していくつもりですので今後とも宜しくお願いいたします。



写真：天造豊彦さんより

1) 研修全体感想：○73%◎24% 2) 研修は役立つ?：○84%◎14%
3) 報連相研修について：○73%◎27%

8) 取組の成果と今後について

① トップの感想 (1/14メールより)

平素は大変お世話になりありがとうございます。

昨日は誠にありがとうございました。

思ったより (いい意味で) 何倍も分かりやすく素晴らしいセミナーでした。

アンケートを見てもみんなが前向きに捉えているのがよく分かります。

少しどころかかなりかなり役立ったところです。

準備も大変だったろうと思いますが、アワード発表に際しても何卒宜しくお願いいたします。

② 今後の取組

- ・ 「3Sリーダー会議」(毎月)にて、自身・職場の実践状況を共有する。
- ・ 「報連相はトップ、リーダーから始まる」を率先垂範する。
- ・ 「1年後のWebサーベイ実施」で成果検証と新たな現場の声を吸い上げて解決の手を打つ。

◎時間外労働時間の数値的漸減、◎有休取得率アップ(時間取得制度も睨んで)

◎生産現場の「多能工」化の実現⇒技術の継承へ⇒事業の継続・発展へ