

# 株式会社しまなみ

## 企業概要

- 会社名：株式会社しまなみ
- 創業：2006年11月
- 所在地：今治市大浜町1丁目丙232番地1
- 業種：観光業
- 従業員数：118名

## 事業内容の特徴

地域に密着し、しまなみ海道の愛媛県側の3つの島で、道の駅の運営を行う。また、船を4隻保有しており、遊覧船事業も行う。



## 経営理念 地域と連携し、地域とともに発展する

## 株式会社しまなみの取り組み内容

### 重点施策

#### 制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

時短勤務、副業制度、育児休暇制度(男性社員も取得実績あり)

### 重点施策

#### 環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

社会福祉士資格を有する社員の専門性を活かし、育児・介護・社会保険等の幅広い相談に対応する社内相談窓口の設置

### その他の取り組み

#### 文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

感謝をしあう社内風土の醸成を目的に、Thanks card制度や表彰制度を取り入れています。

#### 女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

外国人スタッフの働きやすい環境整備のために、定期的な面談等を実施しています。

#### DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

ボトムアップ型を取っており、方針にさえ沿っていれば各々が考えた内容で可能な限り実施をしています。

社会福祉士による相談窓口や感謝を伝える仕組み、ボトムアップ型の風土を通じて安心して挑戦・定着できる職場環境を整えています。



こんなことから  
取り組みが  
始まりました

### Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

移住者や外国籍の方など多様な人材の増加を背景に、多様な価値観に対応する必要性を感じたためです。

### Q2 当時の社内課題や課題意識は? (例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

コロナ禍を踏まえ、観光以外の新たな事業の柱づくりが課題でした。

### Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

多様性が進む社会において、地域でも多様な人材が活躍できる環境が必要だと感じました。



初めての育児に挑戦

移住先・今治で



道の駅 伯方S・Cパーク マリンオアシスはかた

マネージャー 福岡 寿亮さん

福井県出身で自転車日本一周を経て今治に移住し、現在は道の駅で働いています。第一子誕生を機に、妻とともに育児に向き合うため、産後パパ育休として28日間の育児休業を取得しました。

初めての育児は想像以上に大変で、仕事から一度離れ、家事や育児、産後の妻のケアに専念できたことは大きな経験でした。職場では上司や同僚が快く受け入れてくれ、安心して休むことができました。一方で、1か月では足りなかったと感じており、可能であれば3か月ほど取得できると家庭としてはより助かると思います。育休は家族を支えるだけでなく、自身の価値観を見つめ直す大切な時間になりました。



## 取り組み時の課題と解決方法

移住者や外国籍人材の増加により働き方や価値観が多様化する一方、制度の浸透や人材定着、職種間の公平な評価、新規事業創出への対応が課題となっていました。

### こうして解決!

- ・現場任せにせず、経営層も進捗管理に関与
- ・社会福祉士による相談窓口を設置
- ・Thanks card制度等により感謝と称賛を可視化

## 成果

### 定量的效果

育休制度の運用を通じ、数値化はしていないものの、育休復帰や離職率低下につながっていると実感しています。

### 定性的効果

制度の浸透により職場の雰囲気が改善し、社員が前向きに、いきいきと働く環境づくりにつながっています。

### 社内外の評価

移住者や外国人スタッフが集う地域特性を活かし、多様な働き方を支える取組を進めています。



### 今後の展望とメッセージ

移住者や外国人スタッフなど多様な人材が集う地域特性を強みに、柔軟な働き方と挑戦を後押しする職場づくりを進めてきました。時短勤務や副業制度、男性育休の取得支援に加え、社会福祉士による相談窓口や感謝を伝え合う仕組みを通じ、安心して働く環境を整えています。今後は、観光業ならではの多様な職種を公正に評価できる制度を充実させ、一人ひとりがやりがいを感じながら地域とともに成長できる企業を目指します。