



厚生労働省 静岡労働局発表
平成30年11月29日

担 当	静岡労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 長澤 達士
	雇用環境改善・均等推進監理官 柴山 明範
	電話 054-252-5310

報道関係者 各位

「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.4」を作成しました！

～各種認定企業等を中心に魅力ある職場づくりに取り組む10企業の事例を紹介～

本年6月公表の「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.2」及び9月公表の「同VOL.3」に続き、県内事業所のうち各種認定企業を中心とした「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.4」を作成しました。

事例集については、静岡労働局のホームページに公開するとともに、県内企業の皆様や働く方々のご理解が進むよう情報発信に努めて参ります。

番号	事業所名	取組内容
1	鈴与株式会社	◆RPA化（ロボテック・プロセス・オートメーション）により業務の効率化を推進するとともに、社員一人ひとりの状況に応じたWLB（ワーク・ライフ・バランス）を推進。
2	国本工業株式会社	◆パートナーシップで顧客の競争力強化や品質向上に取り組むとともに、新しいアイデアや新商品の積極的な提案が世界初の新技術の開発につながった。
3	鈴与商事株式会社	◆ワーク・ライフ・バランスの推進と人材育成の取組により社員一人ひとりが成長・活躍できる職場づくりを実現。
4	ヤマハモーターエンジニアリング株式会社	◆長時間労働の是正と従業員の働きやすさ・働きがいのため、WLB（ワーク・ライフ・バランス）や次世代育成支援に取り組む、労働時間削減と子育て社員支援の充実を実現。
5	社会福祉法人美芳会	◆介護に対する職員一人ひとりの強い思い入れが却って情報の共有化を難しくしていたため、様々なツールにより改善を図り、満足度がアップ。
6	株式会社神谷商会	◆達成感と成長を感じつつのびのびと働ける職場は、トップの姿勢と人材を育てる10年に渡る教育システムによって実現。
7	社会福祉法人誠信会	◆職員の笑顔や明るく働く姿が若者の共感を得て、毎年多くの新卒者の採用につながっている。
8	医療法人社団 リラ（溝口病院）	◆ガーデンホスピタルという緑に囲まれた環境の中、ゆとりある勤務が患者様とのコミュニケーションを増やし、信頼関係を構築。
9	株式会社ヤマハビジネスサポート	◆全社をあげてワーク・ライフ・バランスに取り組む、働きやすさとやりがいの両立を推進！
10	株式会社ソフトウェアプロダクツ	◆「ITの仕事は人が資本」の信念から、社員が健康を維持しながら働ける環境を作り、維持していくことを最優先に健康経営を推進。

鈴与株式会社

所在地: 静岡市清水区 創業: 1801年 資本金: 10億円

従業員数: 1,100人(男性 900名、女性 200名) 業種: 運送業

◆RPA化(ロボテック・プロセス・オートメーション)により業務の効率化を推進するとともに、社員一人ひとりの状況に応じたWLBを推進。

・定型業務や入力業務等のRPA化(ロボテック・プロセス・オートメーション)を進め、作業の効率化を図るとともに、社員の一人ひとりの状況に応じた制度の導入によりワーク・ライフ・バランスを推進。



(きつかけ) 取組前

定型業務等の効率化が難しかった

- ✓ 管理業務で煩雑な事務作業が多く、時間外労働の削減、人手確保が年々厳しさを増しており業務の効率化を図る必要があった。このため、以前から研究、検討していたRPA化を平成29年9月代表取締役社長の方針から導入。

社員一人ひとりの事情に応じた対応が難しかった

- ✓ 介護や育児といった社員のライフスタイルに応じた制度が無く苦慮していた。また、長時間労働の抑制に関しても取組の遅れを感じていた。

事務作業の効率化

- ✓ RPA化は人事、経理部門でトライアル的に施行開始。現在業務の標準化のため資料を作成し、手作業等の業務の洗い出しに取組んでいる。さらに、入力業務等の単純作業の効率化に向け継続試験的運用に取組中。

ワーク・ライフ・バランスの向上

- ✓ 介護・育児に関する制度の導入や時間外労働の削減により働きやすい環境づくりが進んだ。平成27年10月くるみん認定取得。
- ✓ 物流業界のイメージの改善を図る観点から新設の倉庫、物流センターのレイアウト、休憩室、空調等を従来より改善し、快適な労働環境下で業務が行えるよう物流業界のイメージを変え雇用の確保に努めている。

取組後(効果)

取組内容や仕組み

RPA化の推進

- ✓ 社員がPCのキーボードやマウスを使って行ってきた定型業務や入力業務を、コンピュータにインストールしたソフトウェア(ロボット)に記憶、代行させ、業務の効率化やそれに伴う人的負荷の軽減、コスト削減に取り組んだ。
- ✓ 日中外回りをする営業職に、バックオフィスを設け、事務作業をフォローする取組を進めることにより、営業職が帰社後極力残業しないで済む体制を試験的に運用。標準化に向け様々な顧客対応に取り組んでいる。今後、静岡駅に営業職のためのサテライトオフィスを設置する予定で、労働時間の短縮を更に進める。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ✓ 新幹線通勤補助について、これまで家庭の特別な事情として“家族の介護・子の教育”を許可要件としていたが、“本人の疾病・家族の看護・育児・配偶者との同居”も要件に追加した。
- ✓ また、育児のための短時間休暇については、1時間単位から30分単位で取得可能とする規定変更を行った。
- ✓ 全社的な取組として、トップダウンにより長時間労働の抑制に取り組んでおり、毎週残業時間をチェックし、22時以降の退社記録があった場合は、上司にメールにて注意喚起を行っている。

◆パートナーシップで顧客の競争力強化や品質向上に取り組むとともに、新しいアイデアや新商品の積極的な提案が世界初の新技術の開発につながった。

・顧客の困り事を解決するために、新しいアイデア、新商品の提案を積極的に行い、顧客の市場競争力や、品質を自分たちも一緒に創りこむ意識が世界初の新技術の開発につながった。

(きっかけ)
取組前

海外進出せず国内に留まったことで廃業も覚悟したが、そうした中で2輪から4輪への挑戦

- ✓ 海外進出できず国内に留まったことで2輪部品の受注が激減し、従業員は100人から20人へ減少した。廃業も覚悟する中、最後の挑戦として4輪部品への製造に舵を切った。
- ✓ 当初は2輪と4輪の文化が違うことも理解しておらず、4輪の要求品質(同じ品質のものを同じように出せるのか。)を如何に定着させるかが課題であった。

取組後(効果)

製造ラインの進化により更なる高付加価値化を実現

- ✓ 生産ラインや金型を自社製品とすることで、生産ラインを進化させ、人の作業時間の短縮化し、その時間を使って一人当たり月20時間を超える社員研修を行い、知識を高めてもらい、改善を行う好循環を実現。
- ✓ 平成21年7月:第3回ものづくり日本大賞経済産業大臣賞受賞。
- ✓ 平成29年3月:第1回「働きやすく生産性の高い企業・職場」奨励賞受賞(厚生労働省)。
- ✓ 平成29年12月:経済産業省 地域未来牽引企業に選定。

取組内容や仕組み

産・官・学連携の枠組みを有効活用

- ✓ 「地域新生コンソーシアム研究開発事業」への参加をきっかけに、加工データの収集及びその活用方法を理解し、ベテランの経験と融合させ、技術を標準化した。その結果、最適な設備や金型を作れるようになった。

新しい工法の開発

- ✓ 技術が標準化された事により、新工法が次々に生まれた。
- ✓ 例えば、世界初のプレス金型による極小曲げ工法。限界を超えた拡張や縮管の工法。常識ではありえない潰し成形加工。通常切削が必要な精度をプレス加工によって実現。等
- ✓ これらの工程工法は、自社製の設備開発につながり、更に高度に自動化され、従業員の仕事がかこれまでの製品を「作る」から、ロボットに製品を作らせそれを「管理する」仕事へ変わっていった。

提案型企业へ

- ✓ お客様に対して従来のやり方にとらわれず機能と品質を満たす最適なやり方の提案をすることを意識し、結果としてコストや重量の削減等でお客様を満足させることができた。

◆ワーク・ライフ・バランスの推進と人材育成の取組により社員一人ひとりが成長・活躍できる職場づくりを実現。

・働きやすい職場づくりを目指すとともに、『人こそ唯一の資産であり、人の成長なくして当社の成長はありえない』とする考えに基づく人材育成を展開。



(きっかけ) 取組前

新たな事業展開への対応で時間外労働の増加が避けられなかった

- ✓ 新電力事業への参入やICタグ販売の事業化等によりどうしても時間外労働の増加が避けられなかった。
- ✓ また、新分野への挑戦はそれを担う人材の育成が欠かせない部分であった。

取組後(効果)

時間外労働が減少するとともに、効率的に仕事を進める意識が高まった

- ✓ 時間外労働が前年比1割以上削減された。
- ✓ 効率的に業務を進めようとする意識が高まり、稟議書や各種申請書類が大幅にカットできた。
- ✓ 平成27年11月、平成30年2月くるみん認定取得。

新分野への事業展開

- ✓ 人づくりがベースとなって一般電気事業、静岡市とのコラボ事業(ごみ処理施設から電気を調達し、公共施設へ提供する事業(VPP))及び電機事業から派生したICタグ事業等への事業展開が可能となった。

取組内容や仕組み

時間外労働削減に向けた取組

- ✓ 社長自らが書類削減のプロジェクト長となり、不要な書類作成を削減した。また各月の時間外労働が20時間、30時間、40時間に達する度にアラートメールを発信。特に、20日間で30時間まで達した場合は、その時点で上司から対策レポートを提出することを義務付けた。

女性社員の活躍推進

- ✓ 5年程前から女性を積極的に総合職へ就けるようにした結果、くらしサポート分野において、女性目線ならではの利便性の高いアイデアが提案されるなど活躍する女性社員も出てきた。

人づくり成長の基本

- ✓ 会社の成長は社員の成長あってこそその思想から、人材育成には特に力を入れている。
- ✓ 階層別研修: 新入社員、入社2・3年目、マーケティング、コーチング、マネジメント、管理職
- ✓ 事業別研修: 各事業部へ配属後、集合研修やWeb研修
- ✓ 洋上研修、グループ集合研修

ヤマハモーターエンジニアリング 株式会社

所在地:磐田市 創業:1963年 資本金:4,000万円 従業員数:402人(男性348名、女性54名) 平均年齢38歳 業種:輸送機器開発

◆長時間労働の是正と従業員の働きやすさ・働きがいのため、WLBや次世代育成支援に取り組み、労働時間削減と子育て社員支援の充実を実現。

・長時間労働が定常的であったため、トップの決断により2016年からのWLB3カ年計画を策定し、労働時間削減と生産性向上に積極的に取り組むとともに、子育て社員への支援策の充実を図った。



(きっかけ)
取組前

長時間労働による心身への悪影響防止、生産性向上が経営課題となっていた

- ✓ 長時間労働は悪くないという風土であり、仕事充実と生活充実の相乗効果に対する理解が進んでいなかった。
- ✓ アウトプットの量を評価することが労働時間削減を妨げる一因であった。

取組後(効果)

時間外労働の削減が進むとともに、公正な評価の下、効率的な働き方が定着

- ✓ 現在、月の平均時間外労働は20時間前後まで削減され、有給休暇の取得も増加。
- ✓ 社員の働き方に対する意識が変わり、効率的な仕事の進め方を意識するようになった。また育児短時間勤務労働者に対しても公正な評価が可能となった。
- ✓ 平成30年2月プラチナくるみん認定取得(平成24・27・30年くるみん認定取得)。

取組内容や仕組み

WLB中期計画の策定と取組の推進

- ✓ **トップメッセージとして、ワーク・ライフ・バランス(WLB)中期計画(2016~2018年)を策定し、時間外労働の削減及び生産性の向上を目指した。** 定時退社日の設定や社員一人ひとりの労働時間管理の実施、トップメッセージを発信して理解浸透を図っていった。

評価基準の見直し

- ✓ **人事考課基準を見直し、労働生産性(業務効率)を評価項目に追加した。** これによって、働く時間に制約がある社員が公平に評価される仕組みとなった。

独自の育児休暇制度の導入

- ✓ **2015年4月より、有給休暇取得促進制度の一環として、妊娠中の女性や配偶者が妊娠している男性社員及び1歳半までの子を養育する社員を対象に、連続10日(もしくは連続5日を2回)取得できる、社内独自の育児休暇制度を導入した。**



◆介護に対する職員一人ひとりの強い思い入れが却って情報の共有化を難しくしていたため、様々なツールにより改善を図り、満足度がアップ。

・職員の思いの方向がバラバラであったことや交代勤務制でコミュニケーションが取りにくかったことが情報の共有化を難しくしていたため、デジタルやアナログ、手書きのコメント等様々なツールで情報共有し、満足度もアップ。

(きっかけ) 取組前

介護業界の離職理由の1位が人間関係によるもの

- ✓ 介護に関する職員一人ひとりの強い思い入れから入所者の情報をうまく共有できず、また、職位や交代制勤務も職員間のコミュニケーションを阻害している要因だった。
- ✓ 業務の性質上、どうしても夜勤は避けられないことから職員が集まらず、特に若手、新卒・大卒の応募者が集まらなかった。介護福祉士を養成する大学が県内7校あるが、募集しても1割程度しか集まらない状況であった。

取組後(効果)

定着率の向上と未経験者の中途採用の増加につながった

- ✓ 職員間のコミュニケーションが円滑になるとともに、利用者の困っていることや注意する点の情報が共有化され、満足度が上がり、定着率の向上につながった。
- ✓ エルダー制度により、若手職員だけでなく中途採用者へのサポートもしっかりできるようになり、未経験者でも採用し、育成することが可能となった。
- ✓ 平成29年6月ユースエール認定取得。
- ✓ 平成30年7月えるぼし認定取得。

取組内容や仕組み

コミュニケーションの機会を増やし、情報を共有化

- ✓ 業務時間中に面談を定期的に設定した。また、年齢も幅広くコミュニケーションスタイルも異なるため、いくつかのツールを増やし、デジタルやアナログ、手書きのコメントなど、いずれかを選択できるようにした。取組半ばであるが、職員が話をきいてもらえるということで、満足度はあがった。
- ✓ 交代制勤務の中で、利用者が困っていることや注意書きを記載するアナログな「引き継ぎノート」は継続している。これとは別に、頑張っていたことなどを情報交換する社内SNSやサンクスカード(職員から利用者へ、職員同士の賞賛等)を使っている。

サポート体制の整備

- ✓ 若手の職員にエルダー制度(各職員に先輩職員がエルダーとしてつき、介護の基本技術から高齢者に現れやすい病状等の対応など日々の業務から、法人サービスとしての接し方などマインド面の醸成を指導)というサポートする体制を作っている。中途採用も増え、うまく成長できるよう取り組んでおり、メンタルな部分のサポート面を含め、総じてうまくいっている。



◆達成感と成長を感じつつのびのびと働ける職場は、トップの姿勢と人材を育てる10年に渡る教育システムによって実現。

・お客様のニーズを聞き、素材選びから加工組立までを商品として提供するシステムは時に損を出すこともあるが社長の次回に挽回できればいいとする考え方と10年に渡るしっかりとした人材育成がのびのびと働ける職場環境を実現。

(きっかけ) 取組前

社員の裁量範囲が大きく、時に受け入れられないことも

- ✓ 協力会社と連携し、素材選びから加工組立までを一人の営業社員が担当するが、経験が足りず時に損失を出すこともある。
- ✓ 女性の営業担当は、最初は拒否感が強く、メーカーへの営業は非常に苦労があった。

※幅広い商材を調達する商社機能と、全国の協力会社を結ぶ独自生産システムで事業を展開する企業。

取組後(効果)

のびのびと働ける環境が更なる事業の拡大に繋がった

- ✓ 必要なものをワンストップで、確かな品質管理、生産管理のもとに提供するスタイルを支えているのは、直接お客様と向き合う営業一人ひとり。個人の裁量範囲が大きい環境で、経験を積むほどに経営感覚を身につけ成長ができ、更なる顧客サービスの向上に繋がっている。
- ✓ 管理職に占める女性の割合が33.3%。
- ✓ 有給休暇平均取得実績10.8日、月平均所定外労働時間数2.0時間(平成29年度)
- ✓ 平成30年6月ユースエール認定取得。

取組内容や仕組み

10年に渡る教育システムによる人づくり

- ✓ 学ぶ3年、教える3年、考える3年～常に新しい自分を意識～の教育システムで人づくりを推進。
- ✓ 学ぶ3年「自立」:先輩・上司から仕事を学ぶ。仕事を教えることも合わせて学ぶ。教える3年「成長」:自身の改題を改善・発展させる。仕事を後輩に教える。考える3年「決断」:自身の課題、後輩の課題をさらに改善・発展させる。将来自分は何をしたいか考える。10年目からは「何をしたいか考えること」を楽しんで実践する。

女性社員の登用

- ✓ 従業員33人のうち女性が17人と半数以上を占めており、当初は男性中心であったが、女性の営業職が受け入れられるようになり、活躍する女性の姿を慕って応募者も増加。
- ✓ 管理職への登用は、推薦により筆記試験、面接を経て決定。選考過程を透明化し、経験を積んでいる社員であれば誰でもチャンスがある制度としている。

◆職員の笑顔や明るく働く姿が若者の共感を得て、毎年多くの新卒者の採用につながっている。

- ・面接時に、職場見学をした学生が、「職員が明るく、優しかった。笑顔も多く、ここで働きたい」と話してくれることが施設運営の励みとなっている。



(きっかけ) 取組前

災害孤児たちを連れて帰ったのが事業のスタート

- ✓ 昭和33年狩野川台風で被災し、駅で泣いていた災害孤児となった子ども達を見捨てられず連れて帰ったのが福祉の事業を始めるきっかけとなった。子どもの笑顔を大切にしたい。
- ✓ 福祉サービスは、「私たちに関係がない」、「特別」というイメージを持たれていることが多く、誰もが関係する身近なものとして捉えられていない。
- ✓ 職員の働き方を学生に伝える工夫をしているが、学生の求めるニーズに合わせ、改善し続けたい。

取組後 (効果)

順調な新卒採用の確保と高い定着率を実現

- ✓ ここ数年2ケタの新卒採用(平成29年17名(うち女性12名)、28年15名(12名)、27年14名(10名))を続け、定着率も高い。
- ✓ 学生が施設職員から実際の働き方の説明を受けたり、地域向けのイベントに参加したりすることで、具体的な仕事内容や働き方を伝えることができるようになった。
- ✓ 未経験からでも総合的に社会福祉事業に携わることができ、福祉のスペシャリストに成長するというキャリアイメージを求職者に伝えることができるようになった。
- ✓ 平成29年2月くるみん認定、平成30年7月ユースエール認定取得。

取組内容や仕組み

理事長の思いを共有

- ✓ 社会福祉法人に求められているのは地域への貢献。「幸せで豊かな地域社会づくり」に向けて、どのように取り組んでいくかという理事長の思いを職員が共有。

福祉への理解が進むような様々なイベントを企画

- ✓ 福祉サービスを身近なものと感じてもらうため、様々なイベントを企画している。イベントに参加してくれた子どもたちが、将来社会福祉に興味を持ってくれればという思いで取り組んでいる。

先輩たちの働く姿をメッセージとして情報発信

- ✓ 先輩たちの明るく、楽しく働く様子が伝わるようパンフレットや情報誌の発行、ウェブサイトの工夫、SNSでの情報発信などを実施している。
- ✓ 「児童」、「障害」、「介護」、「相談」の事業所があり、正規職員は全員異動対象。若手職員が学生に対し、「児童希望だったが介護に配属され不安だったが、周囲のサポートもあり、実際に働くと楽しかったし、とても勉強になった。」といった自身の経験をオープンに伝えている。



◆ガーデンホスピタルという緑に囲まれた環境の中、ゆとりある勤務が患者様とのコミュニケーションを増やし、信頼関係を構築。

・看護職を始め職員全員のワーク・ライフ・バランスを推進することにより、気持ちにゆとりが生まれ、患者様とのコミュニケーションに多くの時間を割くことができ、最も重要な信頼関係が構築された。

(きっかけ) 取組前

看護職の長時間労働が業務見直しの妨げになっていた

- ✓ 看護職が患者様の看護から事務作業まで担っていたことから長時間労働が避けられず、技能や専門知識を習得する時間の確保が難しかった。
- ✓ 30代から40代の子育て世代の経験豊富な職員が育児による理由で離職することが多く、仕事と家庭の両立支援が不可欠であった。

取組後(効果)

看護部門の時間外労働の削減により業務改革が実現

- ✓ 看護業務に集中できる体制となったため、時間外労働が削減されるとともに、看護職としての技能取得や専門分野の知識習得が可能となった。
- ✓ 患者様とのコミュニケーションに多くの時間を割くことができるようになり、信頼関係が強化された。

人材の確保、定着率の向上

- ✓ 働きやすい環境整備が、深刻な医療従事者不足(30代から40代)を解消させ、子育て世代の職員の定着につながった。
- ✓ 平成28年6月静岡県こうのとりのカネー認証取得。
- ✓ 平成30年4月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

看護部の業務改革の推進

- ✓ 部門ごとの縦割り体質を改善するため、看護部門が主体であった各委員会に事務部門や他部門からも職員を参加させ、課題の共有化を図った。
- ✓ 看護職が担っていた事務作業を事務部門に移行し、看護業務に集中できる体制を整備。
- ✓ 業務移行による事務部門の負担増には、経営サイドの決断により人員増加(事務職10名体制から20名体制へ)で対応。
- ✓ 時間外労働の削減により残業代が減少したため、職員への還元として平成26年冬より加算金として賞与に上乗せ支給を実施。

職員のニーズに応えるための体制整備

- ✓ 病院の各制度、育児、介護休業等の知識を病院側がさらに理解することを目的に労務専従の職員を配置するとともに、専門的知識のある社会保険労務士と契約し、専従職員と協力して職員からの質問や疑問に対応できる体制を整備。



◆「ITの仕事は人が資本」の信念から、社員が健康を維持しながら働ける環境を作り、維持していくことを最優先に健康経営を推進。

・利益一辺倒で体調を崩した社長自らの経験から、社員が健康を維持しながら働ける環境を作り、維持していくことが、社員やその家族に対して負っている会社の使命として健康経営を推進。

(きっかけ)
取組前

バブル期の利益一辺倒の経営の反省から健康経営へと転換

- ✓ バブル期に拡大路線に走り、県内営業所を増設し、東京へも進出したが、社長自らが働きすぎで体調を崩し、人材が資本であることを再認識。
- ✓ 若手社員にとっても、先輩社員の働き方が魅力的でなければ、自身のキャリアパスが描けず、将来不安になってしまう。
- ✓ 社員の誰かが休業した場合、収益の悪化に直結することが想定された。

取組後(効果)

健康経営への取組が人材確保にもつながる

- ✓ 健康経営に取り組んでいる企業としてマスコミ等に取り上げられ、ホワイト企業としての認知度が高まっている。こうしたことを背景に、ここ数年は継続的に年間数十名程度の応募があり、優秀な人材2~3名の確保につながっている。
 - ✓ 超過勤務時間は、IT業界では少ない月平均15.5時間を実現。
- ### 人が資本の計画的な人材育成
- ✓ キャリア形成は、基本計画に沿って経験年数ごとのキャリアパスを可視化するとともに、年間単位で計画を立てて、若手社員が将来のビジョンを描けるよう取り組んでいる。
 - ✓ 2017/2018年健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定

✓ 平成30年6月ユースエール認定取得。

取組内容や仕組み

企業ビジョンである「惚れる会社」を目指して健康経営に着手

- ✓ 2015年12月より、この会社で働いて良かったと思える会社になるため本格的に健康経営に着手。建物内完全禁煙の導入を手始めに、スポーツジムへの補助(3000円/月/人)、勤務時間内に15分のリフレッシュタイムを設け、ストレッチや卓球(卓球台の設置)等の運動により気分転換を図る。
 - ✓ 時間外労働の削減については、社長自ら社員に対して、業務効率化と超過勤務縮減を働き掛けるとともに、時間から成果に対する評価へと人事考課項目の見直しを行った。
- #### 「SPC 10年計画 ~60周年に向けて~」
- ✓ 設立50周年を契機に、ソフトウェアプロダクツの10年後の目指す姿を見える化し、10年後の従業員数、残業時間、有給休暇取得日数や多様な働き方を可視化した10年計画を作成した。
 - ✓ 若手社員の育成については、入社後1年間はメンター制度により先輩社員が技術面だけではなくメンタル面もフォローし、しっかり指導している。また、若手社員にはキャリアコンサルティング制度も導入し、専門家の先生と自分のキャリアプランについて考えてもらう時間を設けている。基本的に、入社1年目を戦力外ととらえており、文系のプログラミングを全く経験していない学生も採用し、十分な時間を確保して育成している。



◆全社をあげてワーク・ライフ・バランスに取り組み、働きやすさとやりがいの両立を推進！

・ヤマハビジネスサポートの財産は「人」。健康経営、子育て支援、女性活躍推進の三本柱で、働きやすく、やりがいのある職場づくりを推進。

(きっかけ)
取組前

新卒採用が契機となり、働きやすく、やりがいのある職場づくりに取り組む

- ✓ 設立当初は急速に業務が拡張し、一部の部署に業務が偏るなど、ワーク・ライフ・バランスへの取組が進められなかった。契機となったのは、2015年からの新卒直接採用で、学生のワーク・ライフ・バランスへの意識、特に子育てと仕事の両立に高い関心を持っていることを実感。
- ✓ 優秀な学生ほど、定年までの会社生活で、様々なライフステージを乗り越え、キャリアアップしていきたいという意欲がうかがえた。

取組後(効果)

育児とキャリアアップを応援

- ✓ 女性社員は100%育児休業を取得し、復帰している。また、ほとんどの社員が復帰後も子供が小学生に達するまで短時間勤務制度を利用。平成30年度より、子供の通院等、育児や介護に対応するため2日間の特別休暇(有給)を創設。

働きやすく、やりがいのある職場づくりで人材確保

- ✓ HPで各種制度やWLB推進状況、子育てと仕事を両立しながら活躍している先輩社員を積極的に広報したところ、学生の応募者が年々増え、今春は2015年度の1.8倍まで増加。
- ✓ 平成29年2月ホワイト500認定取得。■
- ✓ 平成30年5月くるみん認定取得。
- ✓ 平成30年7月えるぼし認定取得。

取組内容や仕組み

全社をあげてワーク・ライフ・バランスを推進

- ✓ 各部門が時間外労働削減、有給休暇取得目標を設定し、そのモニタリングと同時に全社員への意識付けのため、外部講師によるセミナーの開催や有給取得推進施策を展開。
- ✓ 労使協調で、個々のライフイベントに柔軟に対応できる制度の拡充に努めており、育児休業制度の期間延長に加えて、子の看護休暇、家族介護休暇、フレックスタイム制の導入などを実施。さらに、事務作業ロボット(RPA)導入による業務時間短縮や育児短時間勤務者のフレックス活用などに取り組むとともに、配偶者の転勤に伴う、社員の同地域配置転換配慮なども実施。
- ✓ 女性社員の管理職登用を目指して、視野を広げることを目的に地元企業間の異業種交流会へ若手女性社員を派遣している。

生産性向上へ向けた社員の向上心の育成

- ✓ グループのシェアードサービスでの貢献をさらに拡大していくため、①定型業務の時間短縮による高付加価値業務へのシフト、②顧客であるヤマハグループ全体の業務効率化、③サービスの質の向上の3点をめざし、全社で意欲的な業務改善活動を展開。