



厚生労働省 静岡労働局発表

平成30年12月27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.5」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11月公表の「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.4」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.5」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	株式会社 サンロフト	◆「静岡の働きたい会社No.1」を目指し、居心地のいい会社、イノベーションが生まれる環境づくりを推進。
2	静岡ガス 株式会社	◆タブレット端末の導入により社内の意思決定を迅速化するとともに、営業担当職員の事務作業を軽減し、お客様に更なるサービスを提供。
3	株式会社 電業社機械製作所	◆創業100年を超える老舗ものづくり企業が男性に偏った社員構成を変革するためWLBの向上とダイバーシティを推進
4	サンエムパッケージ株式会社	◆社員が安心して働けることが究極の生産性向上につながり、医療用マスク製造で圧倒的国内シェアを獲得。
5	株式会社 東京発条製作所	◆妥協を許さないハイスペックな物づくりの技術を継承するため若手人材の確保を目指す。
6	株式会社 武蔵野 静岡工場	◆中食マーケットの成長を支える先進企業として、働きやすい環境づくりやパートナー社員の処遇改善に本格的に着手。
7	株式会社 ヒロタ	◆木材需要が激変し、製材機械メーカーが縮小を余儀なくされるなか、他社にない差別化戦略を掲げ、全国展開を実現。
8	株式会社 キーズファクトリー	◆「社長語録」により誰でも話しやすい環境が作られ、ユニークなアイデアで任天堂のライセンスメーカーとして確固たる地位を確立。
9	静岡コンピューターサービス株式会社	◆働き方改革プロジェクトチームの発足により、トップダウン型とボトムアップ型の取組が組み合わせられて相乗効果を発揮。
10	株式会社 ソフィア	◆「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」などの言葉が無かった2001年の創業当初からITエンジニアの働き方を変えることを信念にチャレンジを続ける。

魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.5

名 称	所在地	従業員数	業 種	取 組 概 要
株式会社 サンロフト	焼津市	53人	システム開発・情報サービス	◆「静岡の働きたい会社No. 1」を目指し、居心地のいい会社、イノベーションが生まれる環境づくりを推進。
静岡ガス 株式会社	静岡市駿河区	783人	ガス供給業	◆タブレット端末の導入により社内の意思決定を迅速化するとともに、営業担当職員の事務作業を軽減し、お客様に更なるサービスを提供。
株式会社 電業社機械製作所	三島市	578人	機械器具製造業	◆創業100年を超える老舗ものづくり企業が男性に偏った社員構成を変革するためWLBの向上とダイバーシティを推進。
サンエムパッケージ 株式会社	島田市	155人	不織布加工業	◆社員が安心して働けることが究極の生産性向上につながり、医療用マスク製造で圧倒的国内シェアを獲得。
株式会社 東京発条製作所	駿東郡長泉町	88人	ばね製造・販売	◆妥協を許さないハイスペックな物づくりの技術を継承するため若手人材の確保を目指す。
株式会社 武蔵野 静岡工場	静岡市清水区	352人	食料品製造業	◆中食マーケットの成長を支える先進企業として、働きやすい環境づくりやパートナー社員の処遇改善に本格的に着手。
株式会社 ヒロタ	島田市	38人	製材機械等の製造・輸入・販売・保守	◆木材需要が激変し、製材機械メーカーが縮小を余儀なくされるなか、他社にない差別化戦略を掲げ、全国展開を実現。
株式会社 キーズファクトリー	静岡市	13人	子供用玩具の開発・製造・販売等	◆「社長語録」により誰でも話しやすい環境が作られ、ユニークなアイデアで任天堂のライセンスメーカーとして確固たる地位を確立。
静岡銀コンピューターサービス株式会社	静岡市清水区	174人	情報サービス業	◆働き方改革プロジェクトチームの発足により、トップダウン型とボトムアップ型の取組が組み合わせられて相乗効果を発揮。
株式会社 ソフィア	浜松市	31人	コンピュータシステム関連	◆「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」などの言葉が無かった2001年の創業当初からITエンジニアの働き方を変えることを信念にチャレンジを続ける。

◆「静岡の働きたい会社No. 1」を目指し、居心地のいい会社、イノベーションが生まれる環境づくりを推進。

・社員には画一的な働き方を押し付けず、テレワーク等を含め、働き方の選択が自由にできる環境づくりを進めるとともに、女性も働きやすい制度づくりに取り組み女性管理職比率50%を達成。



(きっかけ) 取組前

コミュニケーションツールの開発が必要だった

- ✓ 過去に担当者の報告遅れにより品質にトラブルが発生したケースがあり、社員がどう行動し、何を感じ、どんな悩みを持っているか、経営者が把握することが問題解決のヒントになると考えた。
- ✓ 様々な働き方をしている女性社員が、他の社員と同じように仕事に必要な情報を得ながら仕事を進める必要があった。
- ✓ 以前は妊娠を機に一旦退職し、育児が一段落した4、5年後に復職希望の有無を確認し、再雇用していた。

取組後(効果)

女性の管理職比率が業界平均を大幅に上回る

- ✓ 様々な制約によりフルタイムで働けない女性社員が継続し働ける職場環境と適切な評価による登用で、業界平均(7.1%)を大幅に上回る50%を実現。
- ✓ 県内最小の従業員数(53人)で平成30年8月えるぼし(3段階)認定取得。

SNSが社内風土の改善に大きく貢献

- ✓ SNSの活用により、普段顔を合わせることのない社員同士が親近感を持つようになり、社内の一体感が増し、社内の雰囲気良くなった。
- ✓ 2008年経済産業省「中小企業IT経営力大賞ポータル」受賞。
- ✓ 平成30年7月えるぼし3段階目認定取得。

取組内容や仕組み

発展の礎となったコミュニケーションツールの開発・運用

- ✓ 2004年、社員間で業務と情報の共有化を図るため「nanoty(ナノティ)」を開発した。これは単なるコミュニケーションツールではなく、社員の作業・目標管理や人材の相互育成と部下指導、人事評価の補助資料などとして活用。
- ✓ 経営者や上長は、このツールにより部下の仕事状況が常に把握可能となり、問題の早期発見や仕事の最適配分が可能となった。
- ✓ 短時間正社員、在宅勤務、パート勤務など様々な要因により働き方を変えなければならない女性社員が時間の制約がある中で、情報の共有化を図ることが可能となった。

適切な人物・能力評価による管理職への登用

- ✓ 性別や働く時間に関係なく、社員の能力や実績を「企業人」という基準で評価・登用する仕組みを定着させた。
- ✓ 社長の朗らかな人柄が親しみやすさとなり、周囲に人が集まり、新たなビジネスチャンスが生まれている。また、2004年に公開した社長のブログ「東京日記」が日々更新され、最新の情報が提供されることが社員の刺激になっている。

◆タブレット端末の導入により社内の意思決定を迅速化するとともに、営業担当職員の事務作業を軽減し、お客様に更なるサービスを提供。

・タブレット端末500台を導入し、ペーパーレス会議の導入や管理職社員承認を電子化するとともに、営業担当職員の事務作業が効率化されることでお客さまへの更なる質の高いサービスを提供。

(きつかけ)
取り組み前

迅速な意思決定や業務の効率化が遅れていた

- ✓ 電力・ガスの小売り自由化により競争が激しくなり、従来以上にスピード感を持った事業展開が必要になっていた。
- ✓ 管理職社員の出張等により決裁等がストップするなど迅速な意思決定が行えていなかった。また、会議用の資料準備等に多くの時間を費やしていた。
- ✓ 営業担当職員は、帰社後事務処理を行わねばならず、時間外労働が避けられなかった。

取り組み後(効果)

意思決定の迅速化と業務の効率化

- ✓ 出張先でも決裁手続きが可能となり意思決定が迅速化するとともに、ペーパーレス会議では資料を準備する社員の負担が大幅に軽減された。
- ✓ お客さま情報が記された文書や料金プランごとのカタログなど大量の書類を持ち歩く負担がなくなり、契約手続きや料金設定の説明などにもタブレットを使用。自社商品やサービスの内容もタブレットを使用し、動画で紹介するなどお客さまサービスの向上につながっている。
- ✓ タブレット端末の導入により、グループ全体で年間1万8千時間分の業務時間の削減を達成。
- ✓ 平成29年11月静岡労働局ベストプラクティス企業に選定。

取組内容や仕組み

ペーパーレス会議や電子承認システムの導入

- ✓ 迅速な意思決定や業務効率化のため、2016年6月までにタブレット端末500台を導入。
- ✓ ペーパーレス会議は、紙の削減だけでなく、資料を作成する労力も減って効率的な仕事が可能となった。
- ✓ 社内決裁は、部長承認の段階までペーパーレスの電子決裁で行うこととした。
- ✓ 営業担当は、電子カタログ等により様々な書類やカタログを持たずにお客様を訪問することができるようになるとともにサービスの向上につながった。
- ✓ 営業担当は訪問先からのお客さまの情報を直接入力処理することにより、帰社してからの業務を大幅に削減した。

働き方改革に関する見直し検討

- ✓ 平成29年度から部門横断の検討会議を立ち上げ、風土改善・事業部間コミュニケーション促進・業務改善のための検討を開始。
- ✓ 社員が、子育てしながら安心して働き続けられる職場環境の整備を目指して、静岡ガス、静岡銀行及び静岡鉄道の3社共同で「森のほいくえん」を運営。

株式会社 電業社機械製作所

所在地: 三島市 創業: 1910年 資本金: 8億1千万円

従業員数: 578人(男性 504名、女性 74名) 業種: 機械器具製造業

◆創業100年を超える老舗ものづくり企業が男性に偏った社員構成を変革するためWLBの向上とダイバーシティを推進。

・少子高齢化の進行に伴い、男性に偏った職場環境の維持や新たな雇用確保への危機感からワーク・ライフ・バランスの向上とダイバーシティの推進を中期経営計画の柱として取組を推進。



(きつかけ) 取組前

女性社員の採用

- ✓ ポンプの製造業態から従前より男性社員が9割を占める社員構成となっていた。少子高齢化による雇用確保への危機感から、社長より女性社員の管理職登用を見据えた基盤整備、女子社員採用比率のアップを指示された。
- ✓ 女性管理職がゼロ、人材確保のため女性社員が長期に渡り働きやすい環境整備を図るため、まずは、係長級の女性社員を意識的に増やして行く必要があった。

プライベート時間の充実

- ✓ プライベート時間の充実によるワーク・ライフバランスの向上を目指すため、時間外労働の削減を図る必要があった。

取組後(効果)

女性社員の採用

- ✓ 女性社員の比率を上げ2018年度で女性採用は全体の40%(女性6名/全体15名)を達成し、社員の女性比率は7.9%→10.3%に増加した。
- ✓ 2015年より女性管理職の登用を見据えて2年間で係長級社員を4%から12%に増加(10名/83名)、2016年には社内初の現業部門での女性社員採用を実現、2017年に2名の社員採用に繋がった。

働きやすい環境整備

- ✓ ノー残業デイや有給休暇の取得促進と合わせて2017年は前年比で時間外労働が18%削減できた。
- ✓ 平成30年5月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

2016年より採用比率のアップを展開

- ✓ 女性社員は少ないものの定着率がいいことから、まずは女性社員の採用比率を上げるための企業説明会、近隣の高校へのアピール等、積極的な採用活動に取り組んだ。

女性社員ニーズの拾い上げを推進

- ✓ 社内にロールモデルとなる女性社員がいないことから、不安に思う女性社員のために企業側としてバックアップが必要と感じ、女性相談窓口を開設、社員のニーズや意見、疑問を拾い上げる体制を構築。

短時間正社員制度の導入

- ✓ 正社員だけでなく育児休業復帰後のパート社員を対象に、短時間勤務制度を選択できる仕組みを導入。社員との調整により4時間50分勤務を可能とし、更に短い短縮勤務を検討、社員のニーズに合わせたより多様な働き方を可能とした。短時間勤務制度は、3歳から小学校就学前まで拡充。

通勤緩和制度の導入

- ✓ 中学生未満の子を持つ短距離通勤社員に、通常許可されない車通勤を緩和して許可、子育て世代への負担軽減、働きやすい環境整備の取組を実施。

サンエムパッケージ 株式会社

所在地: 島田市 創業: 1966年 資本金: 1,200万円 従業員数: 155人(男性 80名、女性 75名) 業種: 不織布加工業(医療用マスク、ナースキャップ等の製造)

◆社員が安心して働けることが究極の生産性向上につながり、医療用マスク製造で圧倒的国内シェアを獲得。

・製造開始当初は国内でほとんど使われなかったが、社員が安心して働ける職場づくりを進め品質管理のパフォーマンスを向上させたことにより信頼を得て、国内で圧倒的なシェアを獲得。



(きつかけ) 取組前

開発当初の紙マスクは国内市場に受け入れられず、品質の向上、安定化が求められた

- ✓ 細菌捕獲率が高く、呼吸抵抗が少ない不織布(※)が開発され、社運を賭けて医療用マスクの製造に着手。
- ✓ 開発当初、布マスクが一般的だった国内市場では紙マスクがほとんど受け入れられなかった。特に、医療用のマスクは高い安全性が求められ、徹底した品質管理と安定化が不可欠であった。
- ✓ 社員のパフォーマンスを上げ、生産性の向上を図るためには社員からの信頼感の醸成と満足度のアップが欠かせなかった。

※繊維を合成樹脂その他の接着剤で接合し布状にしたもので、織らない布と呼ばれている。

取組後(効果)

社員の満足度が上がり生産性が向上することにより品質管理が徹底された

- ✓ 年間に生産される約1億枚に及ぶ手術用マスクのうち、世界中から返ってくるクレームは毎年約10件程度と他社製品に比べてもクレーム件数は半数以下。
- ✓ 社員が製品に誇りを持つことができるようになり、いい加減な製品を作れないという緊張感を持ち続ける意識改革につながった。
- ✓ 女性の育児休業取得率100%、年次有給休暇の平均取得日数が3年前と比較し40%増加(平成29年度実績13.5日)
- ✓ 平成30年8月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

社員のパフォーマンスを上げるため様々な改革に着手

- ✓ 保育園の入園状況や社内状況などを毎月1回の面談又は資料送付により互いに共有。短時間勤務や有給休暇の取得希望を事前に把握するなど、育児休業からの復職しやすい環境を整備。
- ✓ 業績に応じて、社員と会社との信頼関係構築に向けた営業利益還元を行った。
- ✓ 製造ラインで有給休暇が取りにくかったため、オフラインを作り、休みやすくするとともに、休みを取った社員の代わりにラインに入ることもできるようになった。

世界初の超音波溶着加工の導入に加え、ベテランと新人の技術格差を解消

- ✓ 大量生産と品質の安定を両立させるため、超音波溶着加工を世界に先駆けて導入。
- ✓ 組織が拡大するにつれて、ベテランと新人との技術格差が目立つようになり、技術者全体のレベルの均一化を図るため、マニュアルを作成し、新人教育に力を入れた。

◆妥協を許さないハイスペックな物づくりの技術を継承するため若手人材の確保を目指す。

・日本で初めて開発した強力ばねが日本標準となるなど、妥協を許さないハイスペックな商品を送り出し続けているが技能継承を見据えた世代交代を目指す。



(きっかけ) 取組前

日本初の強力ばねの国内シェアは7割強と優れた技術を有していたが若手人材の確保に苦戦していた

- ✓ 日本初の異形断面材料を用いた強力ばねの特許化せず、標準規格化を選択したことで国内シェアは7割強を占めている。こうした優れた技術を有しているが、採用面では大手に太刀打ちできず人材確保に苦慮していた。
- ✓ 社員の平均年齢が43.6歳と年々伸びており、職場で最も若い社員は6年前に新卒第一号として採用した28歳の社員で、現場に20代がいなくなった。
- ✓ これまで高校へのアプローチを行っていなかった。

取組後(効果)

計画的な若手社員の確保を達成

- ✓ 毎年数名の新卒者、中途採用者の確保が可能となった。
- ✓ 平成29年11月ユースエール認定取得。

高い品質が信頼感を醸成

- ✓ コストはやや高くなるが日本製の材料を使い、いい物を作っているとお客様が認めてくれて、東発のばねだから使うと信頼を得ている。
- ✓ 職人の勘に頼るのではなく、コンピュータで管理し、一定の品質が保てるよう若手にも指導している。

取組内容や仕組み

匠の技術を伝承するため若手人材の確保を目指す

- ✓ 取引先から値引き交渉とともに、過剰品質との指摘もあるが品質の確保は絶対に譲れない一線で、それを支えてきた社員の高齢化が目立つようになった。
- ✓ 会社の新たな飛躍を図るため、若い人の知恵と発想を取り入れるため若手社員を定期的に採用する方針を立てた。
- ✓ これまでアプローチしていなかった工業・商業高校へも働きかけを行うとともに、若者の人材育成に力を入れていることを示すためユースエール認定を受けるべく取組を開始。

社員のスキルアップにも積極的に取り組む

- ✓ 溶接やフォークリフト、国家資格の取得に対しては評価で処遇に反映させるとともに、ばね技術の検定試験の合格者には報奨金を支給。
- ✓ 規格品を作っているため生産計画が立てやすく、在庫も時間外労働もコントロールしやすい。また、年次有給休暇も計画的に取得が可能。

◆中食マーケットの成長を支える先進企業として、働きやすい環境づくりやパートナー社員の処遇改善に本格的に着手。

・中食業界を牽引してきた実績がともすれば社員の長時間労働で支えられていた面もあったことから、トップダウンで長時間労働の削減に積極的に取り組むとともに、パートナー社員の処遇改善にも本格的に着手した。



(きっかけ) 取組前

直前まで日々の生産量の目安が立たず、社員の長時間労働に支えられている面があった

- ✓ コンビニへの弁当、おにぎり等を製造しているため、受注量に波動性があり、日々の生産量が直前にならなければ確定しないこともあり、やむを得ず社員の時間外労働で対応せざるを得ないこともあった。
- ✓ 社員のこうした過重労働により、労働災害の多発も懸念される状態であった。

安全管理特別指導事業場の指定

- ✓ 上記状況を踏まえ、労働基準監督署から安全管理特別指導事業場として指定された。

取組後(効果)

大幅な時間外労働の削減につながった

- ✓ 平成30年5月以降、全社員が月50時間以下を継続して達成しており、企業内の残業削減への仕組みも評価され、賞与の増額にもつながった。
- ✓ 時間外労働の削減により手取り賃金減少に抵抗感を訴えて離職する社員も少数はいたが、大多数の社員の理解を得た。

パートナー社員のモチベーションのアップ

- ✓ 現場を熟知しているパートナー社員を登用することにより、職場で大多数を占めるパートナー社員(352名中305名)のモチベーションのアップにつながった。
- ✓ 平成21年2月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

トップダウンによる長時間労働削減の取組

- ✓ トップ自らが強い決意の下、年間の時間外労働の目標設定を宣言し、各工場に伝達するとともに、社員の業績評価も時間外労働削減の改善・進捗にウェイトを置いた制度へと見直し、賞与の支給額に反映させた。
- ✓ 時差出勤制度を本格的に導入するとともに、複数の社員が重複して在社している時間帯のうち必ずしも必要でない時間帯のシフト変更を実施。
- ✓ 社員全員が翌月の時間外労働の予定表を提出し、それを掲示板に表示することにより、社員同士の話し合いが自発的に行われ、時間数が多い社員の業務を平準化する取組が実施された。

パートナー社員(非正規社員)の処遇改善

- ✓ 受注量の変動をパートナー社員の時間外労働で吸収していた部分があり、業務上の能力優先主義は工場内に浸透していた。こうした背景から、優秀なパートナー職員は正社員への転換を進めた。

◆木材需要が激変し、製材機械メーカーが縮小を余儀なくされるなか、他社にない差別化戦略を掲げ、全国展開を実現。

・木材需要の減少による業界縮小の流れのなか、経営資源を含めた自社の立ち位置を冷静に判断し、自社でできないことは同業者とも連携するなど、お客様の満足度を最優先に事業展開。



(きっかけ) 取組前

製材機械を全国へ提供できる企業が数少ない中、次世代を担う人材が手薄だった

- ✓ 木材不況等による廃業等が原因で、製材機械を作って全国販売している会社は現在では5社しかない状況。そうした中で、お客様からの様々な要望やニーズに的確に応えていくためには、柔軟な発想力の若い力と経験あるベテランの知恵を融合した提案型の事業を進めていく必要があった。
- ✓ 創業から100年近くを迎えるが、これまで木材需要の変動から計画的な若手社員の採用が滞っていた。
- ✓ 製材機械メーカーとして生き残っていくためには、同業他社との差別化を図る必要があった。

取組後(効果)

計画的な若手社員の確保を達成

- ✓ 毎年数名の新卒者、中途採用者の確保が可能となり、先輩社員ともうまくコミュニケーションが取れているため定着につながっている。
- ✓ 平成30年8月ユースエール認定取得。

協業・連携推進のさらなる拡充

- ✓ 幅広い国内外ネットワーク力を活かし、協力会社、ゼネコン、商社、異業種メーカーとの連携を一層推進。

取組内容や仕組み

若手社員の確保に向けた職場環境の改善に着手

- ✓ 仕事にプラスとなる国家資格の取得に対しては、上限なく資格手当を支給し、若手職員の資格取得を支援。
- ✓ 時間外労働の抑制を図るため、新規発注の商品に関しては、営業、設計担当者が協力し、お客様の理解を得ながら十分な納期の設定を依頼している。
- ✓ 限られた人数で効率的に事業を進めるため、社員の多能工化に取り組んでおり、写真付きの作業マニュアルの整備に取り組んでいる。

異業種メーカーとの連携を図るなど独自の経営スタイルを推進

- ✓ お客様からの要望やニーズに応えるため、自社の得意分野を磨くとともに、異業種や同業者とも連携し、お客様の満足いく商品を提供している。
- ✓ 社内で様々なアイデアを出し、それをどう改善していけばいいか同業他社や異業種の意見も参考にしながら取り組んでいる。



◆「社長語録」により誰でも話しやすい環境が作られ、ユニークなアイデアで任天堂のライセンスメーカーとして確固たる地位を確立。

・様々な思いを含めた社長のメッセージが自由闊達な職場の雰囲気醸成、いろいろなアイデアが生まれ、企画、開発から販売までを一手に担う企業として業界から期待されている。

(きつかけ) 取組前

創業当時は男性中心の職場で長時間労働が課題だった

- ✓ 創業当時(平成14年)は、ほとんどが男性の二十数人の職場で、社長自らも23時頃まで仕事をしていたため、社員も長時間労働が目立った。
- ✓ 創業当時から任天堂のライセンスメーカーだったが、数年前までは大手パチンコ・パチスロメーカーの液晶画像開発の下請業務も行っていたため、納期の関係から残業が避けられない状況であった。

(効果) 取組後

自由闊達な職場の雰囲気がユニークな発想を生み、任天堂ライセンスメーカーの主要3社のうちの1社としての地位を確立

- ✓ 個性が強い集団で、企画段階で衝突することもあったが、自由な職場の雰囲気がユニークな発想を生み、企画、開発から販売までを一手に担う企業として、業界から期待されている。
- ✓ 価値の創造に専念する環境が整ったことで、メーカー・企画企業として次第にいろいろなアイデアが飛び交う組織へと変わり、定時退社が定着し、残業削減に繋がった。
- ✓ 有給休暇の平均取得実績15.2日、月平均所定外労働時間0.6時間。
- ✓ 平成30年6月ユースエール認定取得。

取組内容や仕組み

時間外労働削減へ向けた取組

- ✓ まずは残業申請を出させることから始め、ノー残業デーの設定や個別指導を強化した。**PCを自宅に持ち帰って仕事をしがる社員もいたが、当社にとって機密保持が生命線であることを徹底した結果、ここ数年で浸透した。**
- ✓ 所定労働時間内に効率的に発想・アイデアをアウトプットするには、職場を離れて世の中のあらゆる情報をたくさんインプットしてもらう時間が必要だと考え、終業時刻を30分繰り上げ、定時退社を促した。

下請業務からの撤退

- ✓ メーカー業と下請業の2本立ての業務体制の時は、事業別、作業別に組織を分けていたが、**メーカー業務に集中するために下請業務からの撤退を決断し、組織を売れるための要素別に見直し、性別を問わず、また、新人でも発言ができる環境を整備。**
- ✓ 社員からの要望や質問に社長自らが真面目に応えてきた。それが積み重ねられて指標(社長語録)となって、会社の方向性が社員に共有された。

◆働き方改革プロジェクトチームの発足により、トップダウン型とボトムアップ型の取組が組み合わされて相乗効果を発揮。

- ・全部署が主体的に動くよう、各部において業務実態を見直し、業務効率化等改善策を企画・立案するとともに、組織横断的な対応が必要な場合はプロジェクトチームで実施方策を検討。



(きっかけ) 取組前

静岡銀行の取組と平仄をあわせ、社内に働き方改革プロジェクトチームを組成し、業務の見直しを行うこととした

- ✓ 静岡銀行グループは、地域金融機関を取り巻く環境が変化するなか、地域とともに成長・発展していくため、一層生産性を向上させ質の高い金融サービスを提供していく考えのもと、働き方改革に取り組んでいる。
- ✓ 当社においても長年あたりまえのように行ってきた業務プロセスや非生産的な業務を見直し再構築するため、静岡銀行の取組と平仄をあわせ、社内に働き方改革プロジェクトチームを組成し、業務の見直しを行うこととした。

取組後(効果)

トップダウン型とボトムアップ型の業務見直しが相乗効果を発揮

- ✓ ペーパーレス会議システムの導入により各種会議を効率的に開催。
- ✓ 紙媒体の保管資料について保管期間を見直すとともに電子化を推進。
- ✓ 全部署にて業務の洗い出しを行いRPA(ロボテック・プロセス・オートメーション)、業務プロセスの自動化を実現。
- ✓ 労働環境改善の一環として、事務室のレイアウト変更や効率的な打合せを実現するためのスモールミーティングコーナーを設置。
- ✓ 煩雑である社内集金業務の口座振替化を実施。

時間外労働の削減

- ✓ 時間外労働の大幅な削減により各社員がワークライフバランスを実践。
- ✓ 平成30年5月、プラチナくるみの認定取得。

取組内容や仕組み

働き方改革プロジェクトチームの設置及び業務の見直し

- ✓ 各部よりメンバーを選出し月次で進捗状況を確認するとともに、働き方改革DBを新設し全社で情報を共有した。
- ✓ 組織横断的な対応が必要な場合はプロジェクトチームで実施方策を検討するとともに、各部単位で実施可能な施策は各部で順次実施した。

時間外労働に関する意識改革

- ✓ 健康経営・子育て支援等推進の中で、早帰りの意識を定着させた。
- ✓ 毎週水曜日および第3金曜日は定時退社日とし、2017年下期以降、一部の振替実施を含め、100%の定時退社を達成している。
- ✓ 遅くとも19時までには退社する方針を掲げ、全部署毎の月間平均退社時刻を社内掲示板に公表するなど、時間外労働の削減に向けた意識高揚を図っている。
- ✓ 特殊事情による時間外労働の月間45時間超過を申請する場合の協議決裁者を所管役員から社長へと変更した。
- ✓ 時間外労働の削減で成果を上げた部署には、削減した時間外手当の30%を報奨金として還元した。

株式会社ソフィア

所在地: 浜松市 創業: 2001年 資本金: 1,000万円
従業員数: 31人(男性27名、女性6名) 平均年齢32.2歳 業種: コンピューターシステム
関連(コンサルティング、システム開発、ソフトウェア販売等)

◆「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」などの言葉が無かった2001年の創業当初からITエンジニアの働き方を変えることを信念にチャレンジを続ける。

・長時間労働が当たり前となってしまうITエンジニアの働き方を変え、仕事もプライベートも充実させることでお客様の利益に貢献できるサービスを提供し、お客様満足を実現。



(きつかけ)
取組前

IT業界の定説を覆したかった

- ✓ 長時間労働が当たり前となっていたITエンジニアの働き方を変え、もっと人間らしい生活ができる会社を作ろうとしたのが創業の切っ掛け。
- ✓ 進捗管理の手法は現在と大きく変わりはないが、メンバー間で認識の差などがあり、必ずしも高い精度で管理が出来ているものではなかった。

取組後(効果)

ソフィア流ワークスタイルの確立

- ✓ 終業時刻時にPCや照明スイッチを切り、半ば強制的に帰宅させるような方法でなく、「自己管理を徹底し、8時間目いっぱい働いて18時にピタッと帰る」というスローガンを実践し、終業後や休日には趣味を楽しむ・家族と過ごす・スキルアップのために学習するなど、メンバー1人ひとりが思いのままに過ごしている。

生産性の向上

- ✓ 進捗管理の徹底により、作業工数見積精度が自然と向上するとともに、プロジェクト開始前に適切なスケジュール設計・人員配置が可能となり、さらに効率的な開発作業が行えるようになった。
- ✓ ユースエール認定取得(平成28年8月、平成30年8月)

取組内容や仕組み

「進捗管理の徹底」の取組を実践

- ✓ 各メンバーのタスクについて達成度合いを数値化し、厳密に進行管理を実施。
朝夕に報告会を設け、
朝: その時に取り組むタスクや進捗目標を自己申告
夕: 朝の申告内容に対する達成度合いの報告をルーチン化。
- ✓ リーダーが的確に指示し、それを各メンバーが自分のタスクを正確に把握していなければ、達成度合いを数値化することは困難。

保有スキルのアップデート

- ✓ ITスキル標準を基に、独自の目標管理、評価制度に落とし込み、職種及び役職により10段階で評価。
- ✓ 自分が今どのポジションにいるのか、次のステージに上がるためにはどのようなことをすればいいのか、キャリア形成の道しるべとなるよう制度設計。
- ✓ 昇格などで職務内容が変わった場合などはキャリア別研修を実施。