



◆「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。