

◆「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、普段顔を合わせる事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。