

◆「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を醸し、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ながら社員もいたが、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。