

# 〈サンワメタル株式会社〉

## 本事業を通して行った具体的な取組と成果

### 【本事業参加前に抱えていた課題】

- ・ 経営理念やビジョンを社内浸透させる取組として、育児などによる突発的な休暇も取得しやすい社風づくりを試みていた
- ・ 休暇を取得しやすくなったが、取得する理由がなく休まない社員にかかる負担が過多なため、不公平感の課題がでていた
- ・ 人材獲得（新卒採用）に注力した反面、シニア・ベテラン社員の働きやすさ改善が置き去りになっていた

### 【専門家派遣の支援内容】

- ・ 社員のモチベーションアップのための課題の整理と仮説検討
- ・ シニア対象社員へのインタビューの実施と定年退職者再雇用規程等の検討

### 【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・ 定年後再雇用で会社に残る社員が気持ちよく働けるよう就業規則（ex.時短勤務制度、役職定年制度など）を改定
- ・ 改定した就業規則が機能するように全社員に周知する説明会を開催
- ・ 説明会に合わせて社労士から社会保険制度について解説していただいた

### 【本事業で得られた成果】

- ・ 対象となる社員へのインタビューを通じ、各個人が持つ「会社に所属して働くことへの想い」を知ることができた。
- ・ 課題であったベテラン社員の経験を活かしながら、負担過多を調整できる規則を整備することができた。  
具体的な成果は2月以降に行う定年後再雇用者との面接にて出てくるものと考えている。
- ・ 上記規則は、ベテラン社員のために制定したが、本事業を通じて他社事例を聞いたことで、育児や介護を理由に働き方が制限される若手社員が使っても良いことに気付いた。今後も多様な働き方を用意し、社員の選択肢を増やすことで社員同士の相互理解を深められている社風を醸成したい。

# 〈サンワメタル株式会社〉

## 【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

### 経営理念・事業・人材戦略の一貫性



#### 経営理念

(ミッション・ビジョン)

存在意義・何のために会社が存在するのか、どこを目指すのか

- ・人間性（仲間とともに） 私たちは互いを輝かせ合い 幸せな人生を実現する仲間です
  - ・科学性（顧客とともに） 私たちは技術とまごころでモノづくりを支え お客様と共に人々の夢を叶えます
  - ・社会性（社会とともに） 私たちは受け継いだ想いを育み 豊かさを次の世代に繋ぎます
- ミッション：会社に関わる全ての人々が幸せになるため、社業に尽くし、地域に貢献する  
ビジョン：我が子たちに胸を張って「一緒に働こう」と言える集団になる

#### 価値観

(バリュー)

何を大切に事業を行うのか

- ・社員個々の人生（家族・趣味・地域との関わり）を大切にする
- ・ワークライフバランスを大切に（良い休暇が良い仕事につながる。その逆もまた真なり）
- ・顧客要望には真摯に、最大限の努力をして応える

#### 事業戦略

何で競合に勝つか  
どの分野に資源配分するか

- ・地域密着で顧客満足度1位を目指し高める
- ・競合他社と価格競争せずとも良い、独自の付加価値を生み出す
- ・実現の要は社員ひとりひとりの「人間力」
- ・社員教育などを通じて全員の成長を目指す

#### 人材戦略

どう惹きつけ・何に報い  
誰をどう育むのか

- ・ワークライフバランスのとれた働き方を確保する
- ・「次工程はお客様」の意識を大切に、工程間の協力体制を高める
- ・若手（新卒）の採用に努め、ベテランの経験・技術を受け継ぎ成長できる環境を整備する（いつか来た道）
- ・ベテラン社員が安心して働くことのできる環境を整備する（いつか行く道）
- ・利他的な考え方（思いやり）ができる人間を増やす・育てる

# 〈サンワメタル株式会社〉

## 【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

### 人事戦略の落とし込み



	項目	実現する姿	課題 (実現する姿と現在のGap)	今後の計画 1年後 (25年3月)	今後の計画 ・ 3年後 (27年3月) ・ 5年後 (29年3月)
惹きつける	採用ブランディング	<ul style="list-style-type: none"> <li>理念やビジョンに共感できる人材だけを採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知名度不足</li> <li>理念・ビジョンが社内浸透していない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロバスケットチームのスポンサーなど知名度向上につながる広告を継続する</li> <li>社外での活動などで知名度UPを狙う</li> <li>新入社員に理念などの説明会を実施</li> </ul>	<b>【3年後】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>SNS運用を本格的に業務化する(担当者を選任する)</li> <li>社員も社外活動などに参加する</li> </ul>
育てる	人材育成挑戦の機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部研修を利用し新人研修や管理職研修を実施</li> <li>社員全員のITスキル向上のための研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修機関に関する知識がなく、依頼先がわからない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地元の商工会などが開催する研修の情報を入手する</li> <li>資格制度などについて調査する</li> </ul>	<b>【5年後】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>社内で中堅社員が若手社員向けに研修会を実施できるようになる</li> </ul>
報いる	福利厚生給与評価制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>皆が不平不満なく働ける会社の実現</li> <li>ベテラン社員がいつまでも働き続けたいと思える環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不公平感</li> <li>各種制度の不備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年後の延長雇用者が働きやすくなるような雇用契約制度を整備する</li> <li>人事評価制度や給与テーブルの整備について専門家と打ち合わせを重ねる</li> </ul>	<b>【3年後】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>若年世代も短時間勤務制度を使い多様な働き方ができるようになる</li> </ul>
働きやすさ働きがい	コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模職場懇談会の回数を増やす</li> <li>カルチャー教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模職場懇談会を助成する制度がない</li> <li>1on1面談の仕方がわからない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場懇談会の助成制度を作る</li> <li>1on1ミーティングの仕方について学ぶ</li> </ul>	<b>【3年後】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1on1ミーティングを実施する</li> </ul>