

【奨励賞】株式会社ヒューマンシステム

住 所：東京都港区芝 4-5-10

ホームページ：http://www.humansystem.com

従業員数：129人（内訳：男性98人 女性31人）

業 種：ソフトウェア開発業

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯

1992年設立当初より、社員の働きやすさを意識した制度設計を行い、また社の中核を担う女性社員の出産・育児・復帰等に伴い、必要な制度を順次整備してきた。弊社の代表取締役は女性であるため、女性が重要な任務を請け負うことに抵抗はなく、様々な制度も女性のためというよりは男性も含めたりスクマネジメントのひとつとして捉えられていた。

2009年、東京都ワークライフバランス認定表彰を機に、これまでの取り組みに「ワークライフバランス（以下WLB）推進」という言葉の定義が与えられ、より意識してこれらの活動の目的、企業理念や社是との関連性を周知徹底するようになり、明文化やシステム化がさらに推進された。

＜企業理念「お客様の満足と社員の幸せを両立する」＞

＜社是「技術・おもいやり・豊かな人間性」・「システムづくりにおもいやり」＞

(2) 課題

しかしながら、たとえ「お互い様」と「おもいやり」の精神をもってしても、社員同士の公平感もモチベーションの向上に少なからず必要であり、課題となる。給与・報酬は、①職能資格、②賃金報酬、③人事評価、④目標管理の4つの要因で決定される。職能資格は、学卒区分や職務経歴のほか、推奨する公的機関の資格取得状況で評価する。公平感のある勤務時間数（賃金報酬）の評価は、多様な制度を集計ロジックに組み入れた自社開発の勤怠管理システムにより実現している。

また、公平感のある人事評価は、対人関係能力、コミュニケーションスキル等を相互評価し、技術スキルを数値化する独自の評価制度を2014年度より新たに策定し、メンター制度等による後輩の育成、社内活動への積極的な参加等も含めた総合的な評価をすることで実現している。さらに、出産育児介護等による休暇や短時間勤務はこの人事評価には影響しない制度となっている。目標管理では、後述する目標管理設定シートやHANASAKUシートで全社・部門や各自の長期的な夢やWLBに応じた目標を設定し、その達成度に応じた評価をしている。

(3) 目標

女性の母数が少ないため、離職率や育児休業取得率が年によって大きく変動が出るが、今後女性社員比率をさらに高め、若い女性社員が子育て世代となった時も、様々な事態に対応できる風土や環境づくり、仕事や情報の共有化に取り組んでいきたい。

また、昨年度より人事評価制度を策定し公表して初回の評定を実施したが、現在はまだ定着しているとはいえない状況にあるため、毎年実施し定着させ、離職率の低下やモチベーションの向上につなげたい。また、定着のために容易に評価入力・集計ができる簡易な

システム化を実現したい。長期的には、他社への提供も視野に入れ汎用的な機能も備えた人材資源管理システムの開発をしていくことを目標に掲げている。

ヒューマンシステムは、「人と人とのつながりを大切にシステムづくりに思いやりを持って取り組み、技術を磨き常に時代にマッチしたサービスを提供し、情報処理を通じて社会に貢献し、豊かな人間性を育む」会社を目指している。自分達の幸せな未来を自分たちの手で創りだすために、より良い働き方とは何かを考え、常に最善の方法を実践し、社員が幸せな会社創りを実践したい。よってこれからも、様々な制約があっても能力や仕事への熱意がある人に活躍していただける場を提供していきたい。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) フレックスタイム制度 (1992年開始)

入社前、入社時にも周知。勤怠管理システムに計算方法を組み込み、自動的に利用可能。コアタイム10:00~15:00、1日8時間計算で月合計時間により計算。2013年度利用率100%。

(2) 有給休暇の半休取得制度 (1992年開始)

1日の有給を午前・午後の半分に分けて取得可能にした制度。フレックスコアタイムで対応できない時間帯でも、必要な時間だけ休むことができる。誰でも簡単に勤怠管理システム内で上司に申請して取得可能。2013/7~2014/6で全社員のべ840回取得。

(3) 週3日勤務、週4日勤務などライフスタイルの変化によるWLBの自己設定 (1993年開始)

育児・介護休業や時間短縮勤務の回数無制限・延長可。過去4名利用。

(4) 短時間勤務制度 (1993年開始)

原則3歳未満まで、業務に支障なければ小学校就学の始期まで延長可。過去7名利用。

(5) 配偶者の出産休暇 (1999年開始)

妻の出産日を含む2週間以内に2日間まで分割して取得可。過去8名、のべ10回利用。

(6) 各個人に合わせた評価基準・目標の設定・計画の共有 (2004年開始)

目標設定シート：各自が毎年提出。自分のスキルの棚卸をして、自分のできること、やりたいこともふまえて、中期経営目標につながる「技術」「思いやり」「豊かな人間性」に該当する各自の目標を設定しながらスキルアップの計画を立てている。部門発表や上司との面談を通じ計画の進捗を確認する。開始以来、毎年全員が提出（HANASAKUシートの場合あり）※HANASAKUシート：マネージャー職以上、営業職が各自提出。部門方針や各自のミッション・長期的な計画を、達成に向けた戦略から具体的行動方針に落とし、共有することで、顧客都合による受注増減等の変動にも迅速対応できる体制をつくる。

(7) JOBチェンジができるようになるための教育

- ・育児休暇中の通信講座で資格取得 (2004年開始) 過去1名利用。
- ・大学院への通学支援 (2005年開始) 5年以上勤務の技師補以上の社員には費用の5割を会社で負担。過去8名利用。
- ・専門学校の通信講座受講 (2005年開始) 過去1名利用。

(8) 全社員ワークライフバランス研修の実施

全社員を対象に、WLBへの取り組み、制度の目的や内容の周知・理解を得ることを目

的とした研修を実施。社員の意識調査アンケートも併せて実施した。この後に入社した社員には、入社時説明会等でWLBに関する制度や目的の説明を実施している。WLBに関する取り組み内容をパンフレット化し配布もしている。

(9) 子の看護休暇 (2011年開始) ※下記、子の看護を理由に代休や有給利用の場合も含む%
法定を上回る6日(2人以上12日)を規程。過去17名利用(男性13名76%、女性4名100%)

(10) SNS利用によるメンター制度の活用 (2013年開始)

数年来実施していた「内定者研修課題を1、2年生の先輩社員がチューターとして指導する制度」を、SNSを利用して、よりオープンに組織的に実施。内定者は課題の進捗状況を報告し、質問などをする。チューターは、担当の内定者をフォローし、育成する。入社後も、メンターとして部署・プロジェクトを超えた相談役としての役割を担う。

(11) 委員会活動

環境向上/3S委員会、行事委員会、採用委員会等の委員会を部署・プロジェクトを超えたメンバー編成で設立し、新入社員も含め社の運営に携わっている。特に行事委員会や採用委員会の委員長は毎年女性を起用し、社内の活性化に深く貢献している。行事委員会では、社内の絆を深める社員旅行等様々な行事を男女ともに楽しめる内容で企画運営する一方、運営メンバー同士の繋がりも生まれ、帰属感を一層強める効果も得られている。

(12) 人事評価制度の新設 (2013年開始)

2013年5月より、人事評価制度体系を策定する特別プロジェクトチームを編成し、1年にわたり独自の目標と社風にあわせた職業能力体系と、それに呼応する人事評価基準書等の策定を行った。人事評価基準書は、自己評価、同僚、上司の3方向から評価され、技術的な評価や目標管理、PDCA、コミュニケーションスキルやマインドだけでなく、ヒューマンスキルも評価の対象となる。その中には、「人材育成」「人脈形成力」などの項目もあり、後輩育成も評価の対象となっている。2013年12月に全社へ展開し、2014年7月から相互評価を開始している。

3. 取り組み、活動により得られた成果

- ・女性を採用する割合が10% (2009年・2010年) から50% (2013年・2014年) へ増加。
- ・社員の女性比率が15% (2009年・2010年) から25% (2013年・2014年) へ増加。
- ・女性が出産育児から復職する割合は創業時より100%を継続、出産を機に退職する社員ゼロも継続中。
- ・営業職は女性社員が80%を占めている。2013年度のトップ営業賞も女性社員が受賞した。
- ・男性の離職率は、リーマンショック時に一時上がったが低いレベルを継続している。
- ・育児中の男性のうち、「自分が保育園等のお迎えに行くことがある」と回答した男性は12名(70%)、うち1名は「たびたび行く」もう1名は「ほぼ自分がお迎えを担当している」と回答している。
- ・売上高はリーマンショック時を除き、毎年増加している(2009年度:9億2600万円、2010年度:9億5400万円、2011年度:11億5900万円、2012年度:12億2400万円、2013年度:12億6500万円)。