

## 対話の機会を増やし 風通しの良い風土を実現

システムの保守や開発に加え、サーバーやクラウドサービスなどITインフラの運用・構築を手がける同社。顧客満足度を高めるには、従業員満足度の向上が不可欠との考えから、風通しの良い風土の醸成と、働きやすい職場づくりに力を注いでいます。



### 取組のポイント

- ★トップと社員が直接対話する機会を設ける
- ★自宅以外でのリモートワークを認める
- ★健康維持・向上活動の費用を補助



会社のトップと社員が直接対話をする場、タウンホールミーティング。人事制度や給与体系などに対する声が施策に反映されることも。

### トップと社員が直接対話

風通しの良い風土づくりに向けた象徴的な取組が、2004年から続く、トップと社員が直接対話をする「タウンホールミーティング」です。社長が毎年、神戸本社はもちろん事業拠点のある東京、山口、栃木まで足を運び、その回数は年間で約65回に及びます。ミーティング前にアンケートで集めた社員からの質問に社長が回答する形式で進行し、回答できないものは後日フィードバック。人事制度や給与体系などに対する声が施策に反映されることもあるそうです。各回10～15人程度の少人数で行い、ミーティング後には懇親の場

も設けています。

タウンホールミーティングでの「社員の改善事例を評価する場を設けてほしい」という意見から生まれた施策が「社長報奨審査会」。全本部から毎年ノミネートされ、会場でプレゼンテーションが行われます。会場に集まった社員とオンラインで参加する社員が投票権を持ち、その年の年間のMVPを決めます。また後日表彰式も開催されます。

過去には、業務改善によって時間短縮を実現した事例や、大規模案件の受注をトラブルなく完遂した事例などが選ばれています。社長報奨以外でも、優れた功績のあったチームや社員は「本部長・部長アワード」で表彰。人事部長の住本

大志さんは「表彰制度は社員のモチベーション向上につながるだけでなく、他部門の改善事例を知る機会にもなっています」と話します。

### 自宅以外でのリモートワークも可能

コロナ禍を機に浸透した在宅勤務制度は現在、全社で平均すると月約5割をリモートワークに充てています。直近では名称を「リモートワーク制度」に変更し、自宅以外の場所でも勤務ができるようにしました。「育児や介護を理由に退職を考えていた社員が、仕事と両立しやすい環境で働けるようになり、社員のつなぎ止めに なっています」と人事部の金谷綾さん。

プライベートを充実させるための後押しにも積極的に取り組んでいます。社員同士の交流や、家族と社員の健康維持・向上につながる活動にかかる費用を一部会社がサポートします。「社員同士のバーベキュー費用や、健康グッズも対象です。活用例を発信し、できるだけ多くの社員に使ってもらうように努めています」。また、「リフレッシュ休暇制度」として、勤続10年、20年、30年の節目に5日間の特別有給休暇を付与。さらに20年で5万円、30年で25万円を支給しています。

### 現状を把握して改善につなげる

単に制度を整えるだけでなく、全社員の働き方を常に把握し、改善に生かしています。具体的には有給休暇の取得状況、リモートワーク率、残業時間などを毎月集計し、幹部会で報告。残業時間が月45時間を超えている社員に対しては、理由を聞いた上で対策を取っています。

こうした取組の結果、有給休暇の年平均取得日数は16.2日、月平均残業時間は15.6時間、定年退職を含む離職率は3.4%と、いずれも業界平均よりも良い数字となっています。

同社のホームページで公開されている「会社のいいところランキング」では「人間・社風」を挙げる社員が54.3%を占め、「人の温かさであふれている」という声が掲載されています。転職・就職の口コミサイトの「働きがいのある関西企業ランキング」でも8位に選ばれるなど高い評価を得ており、採用に好影響を与えています。

今後については、「女性社員の管理職比率が業界平均と比べて少ないことが課題」と住本さん。近いうちに女性社員のコミュニティを立ち上げ、それぞれの社員の思いや考えをヒアリングする機会を設ける予定で、「現場の意見を踏まえながら、女性の管理職登用の道を開いていきたい」と話しています。

### KSSイズム

- 1 お客様の笑顔そしてありがとうが、何よりの励みに
- 2 何事もコツコツ丁寧に愚直に最後までやり抜く
- 3 みんなで育て、みんなで育つ
- 4 困っている仲間がいれば必ず助け、一緒に解決する
- 5 仕事も全力、遊びも全力
- 6 社員の声を大切に、そして真摯に向き合いながら改善を加える

会社の設立当初から脈々と受け継がれてきた風土を言語化して誕生したのが「KSSイズム」です。



社員の声から生まれた社長報奨審査会。業務改善の事例を発表する場で、優れた事例には報奨金が授与されます。



「人間・社風」の良さが社員間の共通認識として浸透しており、転職・就職の口コミサイトでも高評価を獲得しています。

### PROFILE

▶事業内容	業務アプリケーションの保守・開発、ITインフラの運用・構築
▶設立	1991年
▶代表取締役社長	山崎 秀奈
▶従業員数	582人(男性436人、女性146人)
▶所在地	神戸市灘区岩屋中町4-2-7シマブンビル6階
<a href="https://www.kobelcosoft-service.co.jp/">https://www.kobelcosoft-service.co.jp/</a>	

