

# 事例 1 従業員の生産性向上と職場環境の改善

## 業種/製造業 従業員数/43名

1

### 【課題】

残業を前提とした生産計画を立てており、従業員の残業が常態化し、疲弊している。  
業務負荷による身体的な負担が要因となり、精神的にもストレスを抱えている従業員がいる。

2

### 課題解決のための 取り組み内容

- メンタルケア面談  
従業員が抱える悩みやストレスの原因をヒアリングし、現状を把握。
- 「働き方改善ワークショップ」の実施  
ワークショップでは、管理職と班長に分かれ、「週1回のノー残業デーの導入」をテーマに、業務内容の現状把握と課題の抽出を行った。

3

### 取り組みの効果

- 従業員のメンタルヘルス向上  
ストレスやメンタル面で問題を抱える従業員が、自身の悩みを相談しサポートを受けたことで、自身の考え方を見直す機会となり、仕事への取り組み方にも前向きな変化がみられるようになった。
- 残業時間の短縮実現  
日常業務におけるロスタイムが明らかになった。即日、課内で課題を共有し、業務に必要な時間を見直し、無駄な時間を削減することにより、残業時間の短縮へ向けた改善活動を開始することができた。

# 事例2 若手社員の成長支援と新人育成のための仕組み構築

## 業種/製造業 従業員数/116名

1

### 【課題】

キャリアの不透明さが原因で、従業員の成長意欲が低下。  
ロールモデルとなる先輩社員がいるものの、現時点では自分の能力に自信が持てず、先輩のようになれるか不安を感じている。

2

### 課題解決のための 取り組み内容

- メンター候補者の育成支援**  
入社2年目から5年目のメンター候補者を対象に、メンタリングに必要な心構えやスキルを、講義と実践を通じて学ぶ研修を実施。
- メンター候補者を対象に面談を実施**  
メンター候補者との個別面談を実施。面談では、メンターとしての不安や課題をヒアリング

3

### 取り組みの効果

- メンター自身の成長意欲向上**  
研修を通じて、日頃の後輩とのコミュニケーションの取り方に変化が見られるようになった。
- 自己認識の向上**  
若手社員は、仕事に対する不安や悩みを抱えながらも、メンター候補に選ばれたことで自分自身のキャリアや成長について前向きに考え、積極的に後輩をサポートする姿が見られるようになった。

# 事例3 組織の仕組みを変えて将来のキャリア形成につなげる

## 業種/卸売小売業 従業員数/103名

1

### 【課題】

キャリアパスや評価基準が明確になっていないため、従業員は自分の成長や昇進に対する不安を感じている。明確な基準がないことで、適切なフィードバックや評価が行われにくくなっている。

2

### 課題解決のための 取り組み内容

#### ○基本給表作成支援

従業員にキャリアパスを明示する際に前提となる基本給表公開にあたり、阻害要因となっている個人別に感覚で決定している基本給について、基本給構成、階層（等級）設定を行った。

#### ○人事評価制度全体概要設計構築支援

経営層を対象に、今回の支援で作成した基本給表と評価結果を連動させる手法や、今後、人事評価制度を導入するにあたり必要な帳票類の作成について、また作成上のポイントの説明を実施。

3

### 取り組みの効果

#### ○基本給表の改善による評価要件の明確化

役割、技能、成果、勤続年数等を要素別に整理し、基本給表内比率を定めることにより、経営層が従業員に求める要件がより明確になった。

#### ○将来に向けたキャリア形成の構築を目指す

自社内で計画している人事評価制度構築に向けて、具体的に進めるための計画を立てることができ、自社が抱える課題も整理された。今後、5年後、10年後のキャリアを描ける仕組みの基礎が構築されたと考える。若手社員の定着率向上も期待される。