

障害福祉事業

特定非営利活動法人 任



事業所概要

- ・従業員26人
(うち正規11人、パート15人)
- ・創業 平成19年

基幹事業の状況

- ・障害者福祉施設を運営しており、ショートステイ及びグループホームとしての施設と就労継続支援B型及びデイサービスとしての施設の2施設がある。
- ・利用者数は定員に達している。

①雇用管理上の課題の状況

- ・以前は2年に1度のサイクルで専門性のある新卒者の採用をしてきたが、近年は応募者がなく新卒者の採用が厳しい状況である。
- ・そのため、未経験者をまずはパート労働者として採用し、人材育成をしつつ正社員化をすることに力を入れている。

②課題への対応(導入した制度)等

昇給基準や各種手当の支給基準の明確化が必要と考え、評価・処遇制度を活用した。

評価・ 処遇 制度

- ・昇給基準や各種手当の支給を明確にし、職員のモチベーションアップにつなげるための給与規定の改正を実施。
- ・具体的には、職務ごとの基本給表を策定し、管理手当、専門職手当、職務手当を創設した。

③制度導入の効果

評価・ 処遇 制度

- ・従業員数が少人数であるため、制度導入はスムーズに行えた。導入後は従業員のキャリアパスが明確になり、目的どおり職員のモチベーションアップにつながった。
- ・従業員は、自身のレベルが明確化するので従業員間のチームワークもよくなっている。
- ・上記の効果もあり、離職者数は導入前に比べ減少している。

小売業

株式会社アイヴィー



事業所概要

- ・従業員3人
(うち正規3人)
- ・創業 平成20年
- ・売上高 平成29年度 1.2億円

基幹事業の状況

- ・ヨーロッパを中心に仕入れた衣料品、靴、小物などをインターネットを利用して販売。
- ・商品構成は靴6割、衣料品3割、小物1割である。

①雇用管理上の課題の状況

- ・同規模の他社と比較すると労働環境は良い方だと考えているが、希望しているだけの人員が確保できていないのが現状である。

②課題への対応(導入した制度)等

法定健康診断以外の健康管理について、従業員へ特別な支援を行っておらず、従業員も健康診断や予防に興味があるものの、実際に取り組めていないことに課題があると認識し、健康づくり制度を導入した。

健康づくり制度

- ・雇用環境の改善を図ることを目的とし、就業規則に規定した。
- ・生活習慣病予防検診(子宮がん検診、歯周病疾患検診)を会社の費用負担で実施した。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・健康づくり制度を導入する前2年間は新規採用者がいなかったが、制度導入した翌年は3名採用でき、健康づくり制度も要因の1つとなった。
- ・健康づくり制度は採用時のセールスポイントの1つになると考えている。

情報サービス業

株式会社ニューライズ



事業所概要

- ・従業員6人
(うち正規4人、パート2人)
- ・創業 平成20年
- ・売上高 平成29年度 98百万円

基幹事業の状況

- ・携帯電話会社の通勤基地内機器の保守点検が主業務。
- ・受注は安定的にあり、売上は順調に伸びている。

①雇用管理上の課題の状況

- ・受注を増やすことができる環境にあるが、業務をこなす人員が不足している状況である。
- ・求人募集は行っているが応募者がなく採用に至っていない。
- ・職場定着については、数年勤務している従業員でも大手志向が強く、条件がよい会社へ転職してしまう。

②課題への対応(導入した制度)等

職場定着を図ることを目的として、健康づくり制度を導入した。

健康 づくり 制度

- ・生活習慣病予防検診(大腸がん検診)を導入し、通常の労働者に対して実施することとし、費用は会社が全額負担している。

③制度導入の効果

健康 づくり 制度

- ・健康づくり制度を導入したことにより、従業員の健康に対する意識が向上した。
- ・制度は継続して実施している。

美容業

株式会社alfRun



事業所概要

- ・従業員4人
(うち正規2人、パート2人)
- ・創業 平成25年
- ・売上高 平成29年度 1.9百万円

基幹事業の状況

- ・会社を法人化し、スタッフを増やしたことで売上・業績とも伸びている。
- ・他社と差別化を図るため、営業時間を工夫している。
- ・フォトスタジオや結婚式場等への出張美容、脱毛・エステも手がけ、トータルビューティー企業を目指している。

①雇用管理上の課題の状況

- ・美容業界は長時間労働、低賃金という労働環境から、採用・定着共に難しい状況である。
- ・他業界とのギャップを埋めない限り、美容業界の発展はないと強く感じており、人材育成や正社員化に力を入れている。

②課題への対応(導入した制度)等

雇用環境の改善に向け評価・処遇制度と健康づくり制度を導入した。

評価・処遇制度

- ・従業員のモチベーションアップを図るため、勤務成績・職務遂行能力等を考慮し、役職手当を創設した。

健康づくり制度

- ・生活習慣病予防検診(歯周疾患検診)を全額事業主負担で実施する制度を導入した。

③制度導入の効果

評価・処遇制度

- ・制度導入後においても給与の仕組み等を再点検し、自社に合った評価制度を整備した。また、手当の見直しや給与総額の底上げを図り、従業員が納得できるものに近づいている。

健康づくり制度

- ・制度導入をきっかけに従業員自身が健康管理の必要性を認識することができ、健康づくりの一助となっている。

社会福祉業

有限会社 杜森キッズワールド



事業所概要

- ・従業員36人
(うち正規4人、パート32人)
- ・創業 平成8年

基幹事業の状況

- ・保育事業を実施。
- ・3歳未満児の専用保育所と幼児教育事業所を運営している。

①雇用管理上の課題の状況

- ・新規学卒者の採用が難しい状況である。保育実習を通じて負担の多い職種だと感じる学生も多い。また、資格を取っても一般企業へ就職する層もある。
- ・大手の内定を優先する学生が多く、中小は採用がより難しい。

②課題への対応(導入した制度)等

無認可保育園から認可保育園となり、保育園を取り巻く社内外の環境が変化し、業務量も増加した。それに伴い、従業員数も増加したことからメンター制度の導入を実施した。

メンター制度

- ・正社員のキャリア形成上の課題や悩みに耳を傾け、相談に対応し、自らが解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援することを目的としている。
- ・対象者は入社1年後から3年未満の経験が少ない従業員とし、社外カウンセラーによる面談を行うこととした。

③制度導入の効果

メンター制度

- ・離職者はここ数年ほとんどいない状況である。また、離職者についても配偶者の転勤等によるものであり、働きやすい職場づくりに努めることで低い離職率が継続できると考えている。
- ・メンター制度は日常業務と離れて、これまでの振り返りや今後の自分を見つめる時間が確保できるので自信を取り戻せたり、課題が見つかるなど前向きな取り組みへつながっていると感じる。

林業

有限会社 向井林業

事業所概要

- ・設立 平成7年4月5日
- ・業務内容 素材生産(伐採・搬出)
チップ生産
- ・従業員数 7名



②課題への対応(導入した制度)等

評価・ 処遇 制度

- ・導入前までは、社長が頭の中で評価し、数値化していたものを、「見える化」した。
- ・評価表を、管理職員、一般職員にわけ、管理職員の行動面を14項目、技術面を62項目、一般職員の行動面を14項目、技術面を45項目で評価する内容とした。
- ・管理職員・一般職員ともに、本人が評価を行い、一般職員はその上司が二次評価を行い、最終評価は社長が行う。

基幹事業の状況

- ・人工林を健全な状態に保つために間伐を行い、住宅用建材を中心に、バイオマス発電に使用するチップの生産を行っている。今後はチップ化事業の拡大を予定している。
- ・高性能林業機械を導入し、低コスト施業に取り組んでいる。

①雇用管理上の課題の状況

- ・年齢に関係なく採用しているが、現在も人手は足りていない状況。
- ・林業カテゴリーの資格を取得するのは時間もかかり大変ではあるが、事故にあわないためにも知識や技能の習得が欠かせない。
人間関係で辞めてしまった従業員もいることから、どのような人材を求め、どのような技能を必要とするのかを示す必要があると考えていた。

③制度導入の効果

評価・ 処遇 制度

- ・従業員が自分で評価することにより、どんなことを頑張れば良いのか、気づきを与えられ、能力アップにつながった。
- ・仕事の効率化、事故の防止につながっていると思われる。

その他

- ・林業に興味のある人からの問い合わせはあるが、今のところ応募はなく、採用につながっていない。
林業の魅力、求める人材像を発信し、今後採用する人が定着できる職場づくりに努めたい。

製造業

特定非営利活動法人 ともに生きる麦 事業所概要



- ・従業員40人
(うち正規25人、有期0人、パート14人)
- ・創業 平成24年
- ・売上高 平成27年度 1.58億(万)円

基幹事業の状況

- ・障害者総合福祉法における障害者福祉サービス
1.居宅介護、重度訪問介護、移動支援(ヘルパー)事業 1カ所
- 2.共同生活支援(グループホーム)事業 5カ所
- 3.生活介護(日中活動)事業 1カ所
- 4.特定相談支援事業(ケアプラン作成) 1カ所

①雇用管理上の課題の状況

<採用・定着について>

- ・ハローワーク等に募集をしても効果がなく、職員の紹介等に頼らざるを得ない状況
- ・NPOであることで賃金アップにも限界がある
- ・障害者支援未経験者が多く資格取得支援の経費が必要なことと、資格取得までの利用者への未熟な支援

②課題への対応(導入した制度)等

- ・現職員と求人のために必要な制度と考え導入

研修制度

- ・介護職員実務者研修、介護福祉士、社旗福祉士などの資格取得支援の制度導入

平成28年度	介護職員実務者研修	6名	
	強度行動障害支援者養成研修	2名	
平成29年度	強度行動障害支援者養成研修	2名	
平成30年度	介護職員実務者研修	4名	
	強度行動障害支援者養成研修	2名	
	喀痰吸引基礎研修	6名	

③制度導入の効果

研修制度

- ・研修制度と資格手当を充実させることで、介護福祉士資格を取得する職員が増加した

介護福祉士資格取得者	平成28年度	3名
	平成30年度	6名(予定)

製造業

株式会社 ビッグベン



事業所概要

- ・従業員14人
(うち正規3人、有期0人、パート11人)
- ・創業 平成24年
- ・売上高 平成27年度 0.35億(万)円

基幹事業の状況

- ・利益率は上昇傾向にあるものの、診療者数は横ばい
- ・新たな市場開拓(食事療法、保険診療外の比率拡大等)へのチャレンジ
- ・

①雇用管理上の課題の状況

- ・求人広告よりも縁故に頼る採用になっている為、計画的に安定した人材の確保が課題
- ・確保した人材のスキルアップを目的とした研修やセミナーの活用が十分にできていない

②課題への対応(導入した制度)等

- ・現従業員と求人の為に必要な制度と考え導入

評価・処遇制度

- ・導入後毎年1回継続して実施
- ・評価は賃金規定に定めたとおり「順守項目評価基準(全社員対象)」「上級者、管理職評価基準」に基づき実施され、その結果は定めた賃金テーブルにしたがって賃金に反映

健康づくり制度

- ・平成28年1月22日にメンタルヘルス・カウンセリングを1名が実施したが、その後は実施者なし

③制度導入の効果

評価・処遇制度

- ・年一回の評価時に評価基準表に基づいて客観的に自分を見つめなおす機会が得られるため個人目標の設定と進捗管理に役立っている

健康づくり制度

- ・自らが心身の不調を自覚し、専門家によるアドバイスを必要と感じた場合等は、会社に申し出れば費用の負担なくカウンセリングが受けられることで、安心感、積極性を持って仕事に従事できるようになったことで平成28年1月22日以降カウンセリングの希望者なし

製造業

有限会社 A建材



事業所概要

- ・従業員10人
(うち正規9人、有期1人、パート0人)
- ・創業 昭和58年
- ・売上高 平成27年度 2.01億(万)円

基幹事業の状況

- ・建設資材・産業廃棄物の運搬が事業の中核
- ・売上は上向きだが利益変動が激しく楽観視できない
- ・運搬トラックの月平均稼働率が70%前後であり目標の90%以上を達成できていない

①雇用管理上の課題の状況

- ・求人はハローワークと民間の求人広告を利用しているが、「仕事が厳しい」との印象がある大型トラックの運転であることから具体的な成果に結びついていない。
- ・大型免許や資格を入社後取得させる余裕がないことも求人募集のハードルのひとつ

②課題への対応(導入した制度)等

- ・荷卸しや積み込みなどの不適切な姿勢などによる腰痛について、ドライバーから不安解消や治療について要望が出ていたため

健康づくり制度

- ・「腰痛健康診断」を制度として導入
- ・腰痛予防体操を始業時、休憩時、終業時に行うことを義務付けた

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・腰痛治療を受けた以降、腰痛不安を訴える人は出てきていない。
- ・加療が必要な人は継続して治療をしており仕事に支障が出るのがなくなった。
- ・腰痛予防マニュアルを社内に掲示したことがドライバーの腰痛予防への関心を高め腰痛予防体操の励行につながっている。
- ・求人票等に制度を記載し求人募集の効果を上げたい

製造業



KANSAI合同会社

事業所概要

- ・従業員3人
(うち正社員3名、パート0名)
- ・創業 平成23年
- ・売上高 平成29年度 9400万円

基幹事業の状況

- ・広告業(ネット広告)
- ・以前は紙媒体の広告を主としていたが、10年ほど前からネット広告が多くなり、現在はネット広告業務にシフトしている。

①雇用管理上の課題の状況

- ・採用: 営業先の担当者に若い方が多いことや、勤務時間が午後から夜ということもあり、若者を採用したいが応募がない。
- ・定着: 仕事を安定させること、ネット広告技術の習得、向上が課題である。

②課題への対応(導入した制度)等

健康づくり制度

- ・生活習慣病予防検診(大腸がん検診)を導入。
- ・年1回、希望する40歳以上の正社員に実施する。
- ・費用は全額事業主負担。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・大腸がん検診だけでなく、CT・ペットも実施している。
- ・検査で指摘されることもあり、従業員が自主的に検査に行くようになり、健康に対する意識が高まっている。
- ・以前は体調の不良を訴えていた従業員も最近はなくなった。大きな休みや病気はこのところ聞いていない。

製造業

株式会社T



事業所概要

- ・従業員6人
(うち正社員5名、パート1名)
- ・創業 平成27年
- ・売上高 平成29年度 2890万円

基幹事業の状況

- ・放課後デイサービス
- ・創業当初は赤字経営だったが、平成29年11月に黒字に転じた。
- ・ロコミで利用者も増えたため、近い将来、別店舗をオープンする予定。

①雇用管理上の課題の状況

- ・採用: 関東に本部があるフランチャイズなので、本部からの紹介で採用を行ってきたが、今後は、有資格者が来てくれるのならば、ハローワークを利用することも考えている。
- ・定着: 指導員の質は何よりも重視しており、賃金を同業界の他社よりも高く設定するよう努めている。
- ・従業員に対して敬意を払い、温厚な職場づくりに成功しているため、職場定着は良い状態である。

②課題への対応(導入した制度)等

健康づくり制度

- ・生活習慣病予防検診(①胃がん検診、②肺がん検診、③子宮がん検診、④乳がん検診、⑤大腸がん検診、⑥歯周疾患検診、⑦骨粗鬆症検診の中から希望により1つ以上受診できる制度)を導入。初年度は全員が骨粗鬆症検診を受診。
- ・年1回、正社員に実施する。
- ・費用は全額事業主負担。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・初年度は全員骨粗鬆症検診を受診したが、今後は子宮がん検診や乳がん検診を受診しようと職場の仲間で話している。
- ・従業員の年齢も上がってくる中、健康づくりの一端を担う制度となっている。
- ・現在、法定健診以外に生活習慣病予防検診とインフルエンザ予防接種を行っており、職場環境が良くなり、更に職場定着が向上している。

製造業



K木材

事業所概要

- ・従業員4人
(うち正規4人、有期0人、パート0人)
- ・創業 昭和52年
- ・売上高 平成29年度 2億2300円

基幹事業の状況

- ・木材市場から木材を仕入れ、工務店を中心に販売。
- ・海外からの木材が減少しており、また為替レートの関係で利益が出にくくなっている。
- ・厳しい状況ではあるが、従業員4名、役員(社長)1名で現状維持で頑張っている。

①雇用管理上の課題の状況

- ・採用:ハローワークに求人を出したいが、現状何もできでない。材料を覚えるだけでなく、注文の際に木材の質を見分ける目利きが必要となり、新しい人を雇用したときにはスキルを高めるための訓練に助成金を活用したいと考えている。
- ・定着:年配の従業員(65歳)が1名おり、辞めないか心配している。

②課題への対応(導入した制度)等

健康づくり制度

- ・従業員の健康管理に留意することにより、働きやすい職場環境づくりを目指し、人間ドックまたは生活習慣病予防検診を導入。
- ・検査項目は胃がん検診、肺がん検診、子宮がん検診、乳がん検診、大腸がん検診のいずれか。初年度は4名全員が大腸がん検診を受診。
- ・費用は全額事業主負担。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・健康づくり制度導入に伴い、初めて就業規則を作成。就業規則作成と周知及び実施することにより、労働生産性の向上に繋がっている。
- ・少人数の事業所のため、これまで健康についての意識が低かったが、今回の制度導入で少しでも意識が高くなってもらえればと思う。

製造業

合同会社エルピス みのりケア



事業所概要

- ・従業員13人
(うち正社員5名、パート8名)
- ・創業 平成26年
- ・売上高 平成29年度 4700万円

基幹事業の状況

- ・訪問介護事業。労働者2人で創業。
- ・現在まで18年以上コツコツ積み上げてきた代表者の人的信頼関係を基に仕事をいただいている。
- ・週20時間未満の登録ヘルパーが中心だったが、平成28年度には週20時間勤務できる常勤を9名増やすことができた。兼業の労働者が多かったが、専属で勤務してもらえるようになってきた。
- ・お役に立てる事業を心掛け、働き手が働きやすい職場づくりを行っている。

①雇用管理上の課題の状況

- ・採用:職員が高齢化しており、若い人を採用したいができていない。介護を学んでいる若い人が少ないように感じる。「女性でも頑張ったらこれくらいもらえる」というものを示してはいるが、介護保険制度により介護報酬が定められており、賃金アップも限界がある。
- ・定着:家庭の事情や病気等で退職した者を除いては退職していないので、問題を感じていない。離職が多くなるとハローワークだけでなく求人情報誌にも掲載せざるを得なくなり、費用がかかる。定着に費用をかけたほうが、結果的に費用が安くなることを学んだ。

②課題への対応(導入した制度)等

健康づくり制度

- ・介護事業サービスにおいては、高齢の利用者に疾病を感染させることのないように可能な限り努力しなければならない。
- ・職員が健康な心身で働くことにより、良質な介護サービスの提供を目指すことができる。職員の定着を進めるうえでも、福利厚生面の充実が課題となっている。
- ・生活習慣病予防検診(胃がん検診、子宮がん検診、乳がん検診、大腸がん検診の中から正社員全員が選択受診できる制度)を導入。
- ・費用は全額事業主負担。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・検査の結果、ピロリ菌、胆のうポリープが見つかった者がいた。普段、代表である管理者は現場に入らない経営方針を取っているが、労働者が治療する時間を確保するために現場に入った。健康ありきなので、仕事を調整することは当たり前のことだと思っている。今までも風通しの良い職場だったが、体の調子や健康状態について、労働者が代表にさらに話やすくなった。
- ・労使関係が良い状態でお客さまのところに行ってもらうと、お客さまにも波及して、業績に繋がっている。

合同会社ドッグカントリーMEG

事業所概要

- ・従業員4人
(うち正規3人、パート1人)
- ・創業 平成21年
- ・売上高 平成29年度 49百万円



②課題への対応(導入した制度)等

健康づくり制度

- ・生活習慣病予防健診として、子宮がん検診を受診させた。

基幹事業の状況

- ・犬のトリミング、しつけ教室、ペットホテルが主な事業。
- ・ペットブームにより、犬を飼う人が増加しており、しつけ教室の需要が増えている。
- ・トリミングは、お客様に好みや犬の骨格等を考慮のうえカットスタイルを提案できるスキルが求められるため、常にスタッフの技能向上に努める必要がある。

①雇用管理上の課題の状況

- ・「犬が好き」というだけでトリマーを目指し、就職を希望する者も多く、一定の応募者数は確保できるが、体力が必要とされる職業でもあり、技術習得前に短期間で離職する者が繰り返し続いていた。
- ・社員を職場定着させ、技術向上を図らなければ、サービスの質が低下し、会社の存続も危うくなると考えている。トリマーは、体力が必要とされる職業であるが、法定の健康診断しか実施していなかった。そこで、社員自らにも、自身の健康に意識を向けてもらいたいと感じていた。

③制度導入の効果

健康づくり制度

- ・制度導入後、離職するスタッフは発生していない。
- ・職場定着が図られ、スタッフ間でも技術向上に向けて切磋琢磨する雰囲気生まれ、一番若年のスタッフもカット技術が向上し、コンテストで賞を取れるまで成長した。
- ・スタッフからは、受診の必要性は認識するも、自発的に受診することはなかったため、制度導入によって、受診のきっかけとなったとともに、自らの健康についても意識を向けるようになったとの声が聞かれた。

広告業

株式会社 ジョツガ



事業所概要

- ・従業員1人（うち正規1人）
- ・創業 平成22年
- ・売上高 平成29年度 21百万円

基幹事業の状況

- ・ Web上の広告やPR動画、テレビCMやイベントでのPR映像などの企画から制作まで手掛けおり、脚本や演出も自社で行っていることが強みである。
- ・ 小規模の会社は、様々な媒体に対応できる必要性があり、常に新しい技術の習得が求められるとともに、コンペに勝ち抜く発信力も求められる。

①雇用管理上の課題の状況

- ・ 制作担当の社員は、専門的な知識に加えて、様々な経験からセンスを磨くことも重要であると考えており、業界として即戦力となる人材は限られるため、従業員の退職は大きな痛手となる。
- ・ 初めての従業員の採用であり、長く働ける職場環境整備の必要性は認識していたが、事業活動を優先してしまい、時間的及び経済的な制約から、着手できない状況が続いていた。

②課題への対応(導入した制度)等

従業員のスキルアップに対する動機づけになると考え、安心して長く働ける職場環境の整備を目指した。

評価・ 処遇

- ・ 退職金制度の導入(中小企業退職金共済を活用)

③制度導入の効果

評価・ 処遇

- ・ 制度対象の従業員は現在も継続勤務しており、職場定着が図られたと考えている。
- ・ 目に見えた効果はまだ見られないが、制度の対象となった従業員が新しい技術の習得に意欲的に取り組んでおり、モチベーションの向上に効果があったと感じている。
- ・ 職場環境を整えることで、従業員から職場に対する安心感や信頼感が得られたとも感じている。

情報通信業

株式会社 クレッセント



事業所概要

- ・従業員24人（全員が正社員）
- ・創業 平成11年
- ・売上高 平成29年度 7.7億円

基幹事業の状況

- ・放送局、ゲーム会社の映像の制作を行っている。
- ・バーチャルリアリティシステムを活用したコンテンツやソフトウェアの開発が特徴である。
- ・最近の動向はオリンピックと万博に係る映像制作の受注が期待される。
- ・今期売上は既に12億円を見込んでいる。

①雇用管理上の課題の状況

- ・新卒採用による人材確保は厳しい。会社としてのトレーニングシステム、健康管理、メンター制度などを問われる。
- ・これまで社員教育は現場に任せ切りで社員も自信が持てなかった。
- ・課題があると思われる社員に声掛けはしていたが本音を把握できるものではなかった。

②課題への対応(導入した制度)等

評価・処遇

特に能力等に優れ、業務管理及び後進育成に貢献した社員をトレーナーに昇任させ、新人のOJTを行う。手当5,000円を支給する。

研修制度

新人研修を導入(①社会人としての基礎、②サポートエンジニアの基礎、③バーチャルリアリティシステムのノウハウを学ぶ10時間の研修。)

健康づくり制度

毎年1回定期的に人間ドックを希望者に対して実施する。会社が費用の全額を負担する。

メンター制度

モチベーションを上げて欲しい社員に対しカウンセリング経験のある取締役が面談を行う。

③制度導入の効果

評価・処遇

昇進した社員の新人教育の役割意識と意欲が向上した。

研修制度

仕事の不備が減少し、修正コストや補助者が不要になり生産性が向上した。

健康づくり制度

会社が社員の健康管理を行うことにより社員に安心感を与えることができた。

メンター制度

仕事内容ややり方についての悩みや迷いを相談し、これらを解決することにより、顧客からのクレームの減少、業績の向上につながった。

その他

採用者数の増加(平成29年度7人)、離職率の低下(導入前31.6%→導入後13.6%)となった。