

大企業部門・厚生労働大臣賞（最優秀賞） 株式会社ディスコ

従業員数：3,015人 所在地：東京都大田区

業種：製造業（半導体ウェハー加工装置の製造）

生産性対3期前比：62.7%増

【「個人 Will 会計制度」による生産性向上と、社員が自らの意志で仕事を選択できる働きがいのある組織の実現】

業務の遂行において、社内通貨である「Will」を用いることなどにより、社員一人ひとりが日常的な業務レベルで生産性向上を意識すること、仕事への主体的な意欲をもつこと、残業の削減を図ることなどを実現させ、働きやすく働きがいのある組織を作り出している。

★社内通貨「Will」による生産性の向上と働き方改革

- ・新しい仕事が発生すると、社内オークションにより、より安価な Will で入札した者が担当者になる。担当した仕事を遂行すれば、その落札額が自分の Will 会計の収入として計上される。担当する仕事は自分で選んだものなのでやらされ感がなくなる。
- ・自分の人件費相当額は自分の Will 会計の支出として計上されるので、人件費の高い者は Will 落札額の高いより困難な仕事に入札する。
- ・自分の仕事の一部を他人に依頼すると、自分の Will 会計の支出として計上されるのでコスト意識がでてくる。
- ・残業をすると、自分の Will 会計の支出として計上されるので残業削減が図られる。
- ・そのほか Will は、投資制度を通じた社内プロジェクトの価値の見える化や、社内研修による人材育成にも効果をあげている。
- ・個人の Will 会計の収支はボーナスの一部に反映する。

★勤務地自由選択制度の導入（勤務地についてライフスタイル等に応じた場所の選択が可能）

★FA 制度の導入（キャリア向上等のために異動先を自ら選択可能（異動元の所属長は拒否不可））

★配当連動インセンティブの導入（株主配当総額の 1%相当を従業員に支給）

大企業部門・厚生労働大臣賞（最優秀賞） SCSK株式会社

従業員数：7,354人 所在地：東京都江東区

業種：情報通信業（ソフトウェア、システムの開発・販売）

生産性対3期前比：13.5%増

【経営トップのイニシアティブによる働き方改革運動の取り組みと、業務のクオリティ・職場コミュニケーションの 変革による生産性向上】

2011年の経営統合を機に「人を大切にします」という約束を掲げ、経営トップが強いイニシアティブを発揮して社員の健康を重視する健康経営を推進。2013年からは働き方改革運動「スマートワーク・チャレンジ」を実施している。その結果、営業利益の連続増益、残業時間の削減、有給休暇取得率の上昇を達成している。

- ★経営トップは、健康的な働き方を優先することについて、それによる一時的な業績ダウンも覚悟すると明言し、顧客にも自ら手紙を書き理解を求めるなど強いリーダーシップの下で推進
- ★設計プロセスの強化を中心とした業務プロセスの見直しを図り、作り直し作業による納期に間に合わせるための長時間残業を防止し、生産性を向上
- ★コミュニケーションが取りやすい規模への組織単位の改編、1週間先までの全社員の予定の見える化、仕事のバックアップ体制の整備による休みやすい環境の構築など、コミュニケーションを重視した組織改革の実施により仕事のシェアが広がり、残業削減が実現
- ★残業の有無にかかわらず一律支給する手当の導入など、減少した残業代を全部還元する制度とし、社員が所得減を気にせず業務の効率化に取り組める制度を構築
- ★有給休暇取得率は95%となっているが、100%取得を躊躇しないように、病気等の不測事態に利用できるバックアップ休暇（年5日）を導入

中小企業部門・厚生労働大臣賞（最優秀賞） 株式会社河合電器製作所

従業員数：133人 所在地：愛知県名古屋市

業種：製造業（電気ヒーターの開発・設計・製造・販売、熱技術のコンサルティング）

生産性対3期前比・12.4%増

【生産性の高い多品種少量生産の研究開発型企业への転換と、「規則より風土」を合い言葉とした従業員の希望に応じた自由な働き方の選択】

家電メーカーの下請的な仕事の仕方から脱却し、高付加価値な製品を生み出す企業に転換を遂げた。そこには、顧客と一緒に新しいものを創り出していくという経営理念と、製造業を面白くしたいという社長の思いがある。社員同士の「感情の交流」を大切にし、社員が自分の都合に合わせて働けるようにしている。

- ★「世の中にはないけれども、こんなモノできない？」という顧客からの相談に寄り添った新製品開発を推進（「ゼロイチ」プロジェクト）。大量生産から脱却した、多品種少量生産の研究開発型企业へ転換
- ★アメリカ市場を9年かけて開拓。国内製造にこだわり、輸出で売り上げが伸長
- ★従業員の「感情の交流」を重視したコミュニケーションによる「意欲向上」と「ミス減少」
 - ・ 広く従業員が交流できる機会を提供するため、各種社内イベント、組織横断プロジェクトを積極的に実施
 - ・ 従業員がお互いに高め合う機会を提供するため、2週間に1度、仕事以外のテーマでディスカッションを実施
- ★「規則よりも風土」を合い言葉とし、大きくない企業の強みを生かし、「お互い様精神」を活かして、各人の希望に応じて自由な選択で働ける職場環境を作り出している