イーソル株式会社

楽しい“働き方”チャレンジの全体像

イーソル株式会社
管理部 人材開発担当課長 澤田 綾子

平成28年度 業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策事業

アジェンダ

- イーソル株式会社の概要
- 楽しい“働き方”チャレンジの概要
- 働き方見直しの取組み
- 今後の課題・まとめ

- イーソル株式会社の概要
- 楽しい“働き方”チャレンジの概要
- 働き方見直しの取組み
- 今後の課題・まとめ

イーソルについて

基本情報

設立	1975年5月 （エルグ株式会社として設立）
資本金	2億65百万円
売上高	54億41百万円 （2015年12月期）
従業員数	366人　（2015年12月期）

主要取引先・顧客

ARM Ltd., ソニーグループ各社, コニカミノルタグループ各社, 株式会社ニコン, エプソングループ各社, 日立グループ各社, パナソニックグループ各社, 東芝グループ各社, 三菱電機グループ各社, キヤノン株式会社, リコーグループ各社, ベックマン・コールター株式会社, オリンパスグループ各社, オムロングループ各社, トヨタ自動車株式会社, 日産自動車株式会社, 株式会社本田技術研究所, マツダ株式会社, ダイハツ工業株式会社, 株式会社デンソー, アイシン・エィ・ダブリュ株式会社, アルパイン株式会社, 日本電産グループ各社, Continental グループ各社, Robert Bosch Car Multimedia GmbH, Delphi Automotive, ブラザー工業株式会社, ダイキン工業株式会社, 任天堂株式会社, 京セラ株式会社, 村田製作所グループ各社, 株式会社サトー, Texas Instruments各社, 国立大学法人名古屋大学, 富士通グループ各社, NECグループ各社, 東芝テック, 伊藤ハムグループ各社, 日本ハムグループ各社, 森永乳業グループ各社, 江崎グリコグループ各社, 明治グループ各社, ヤクルトグループ各社
（敬称略、順不同）

沿革

1975	5月29日会社設立（エルグ株式会社）
1986	リアルタイムOS **MKP86** 発売
1999	**PrKERNELv4** 発売
2001	イーソル株式会社へ社名変更 **eBinder** 発売
2005	**eT-Kernel** 発売
2006	**eT-Kernel Multi-Core Edition** 発売 **eSOL Emusen** 発売
2008	**eT-Kernel Multi-Core Edition Memory Partitioning** 発売
2009	**eSOL Geminus** シリーズ発売
2011	**eT-Kernel Temporal Partitioning** 発表 **eSOL ECUSAR** 発売
2012	**eMCOS** (メニーコアプロセッサ向けリアルタイムOS) 開発 **eSOL Dr.CAN**　**eSOL Dr.Repro** 発売
2014	**eMCOS SDK** 提供開始 **eSOL AGRInk**シリーズ 開発 **eWeaver** 開発
2015	子会社 イーソルトリニティ株式会社を設立 **eT-Kernel**が機能安全規格 ISO 26262 ASIL D（自動車）/IEC 61508 SIL 4（産業機器）のプロダクト認証を取得
2016	デンソー、日本電気通信システムとの3社合弁により株式会社オーバスを設立 **eWeaver** 発売

事業概要　イーソル

組込みソフトウェア製品 エンベデッドプロダクツ事業部（EP）

•RTOS、開発ツール、ミドルウェア、プロフェッショナルサービスを統合したソフトウェアプラットフォームの提供

エンジニアリングサービス ソリューションエンジニアリング事業部（SE）

•40年の経験と実績を背景としたOS、アプリ種別、開発場所にこだわらない組込みに特化した受託開発・人材派遣

パートナー製品ソリューション ビジネスデベロップメントグループ

•優れたパートナー製品と、イーソルの技術力と組込み市場の深い知識を組み合わせて、付加価値をつけて提供

車載ソフトウェア製品 技術本部、ソリューションエンジニアリング事業部

•車載ECUを開発するためのAUTOSAR支援ツール、検証ツール、診断およびリプログラミングモジュールを開発・提供

流通システムソリューション ロジスティクスエンジニアリング事業部（LE）

•高度な耐環境性能を誇るハンディ端末、車載プリンタと、システムを組み合わせた包括ソリューションの開発・販売

スマートアグリソリューション ロジスティクスエンジニアリング事業部（LE）

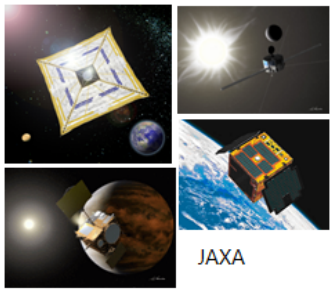
•農業のIT化を推進するクラウド技術を利用した環境データ管理システムを開発

幅広い分野で多くの実績

車載機器

トヨタ、デンソー、
アイシン・エイ・ダブリュ、
Bosch、パイオニア、クラリオン、
富士通テン　ほか

航空宇宙



JAXA

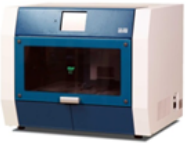
コンシューマ機器

セイコーエプソン、カシオ計算機、
オリンパス、シャープ、パイオニア、
任天堂　ほか

工業用機器

音響機器

理化学機器



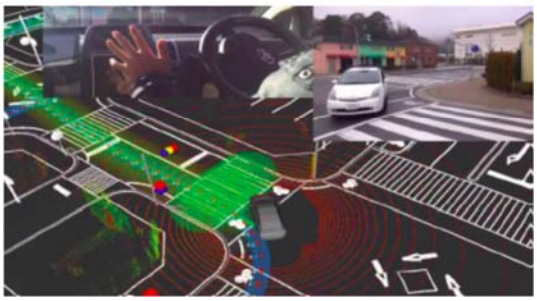
研究・学術用途

その他多数

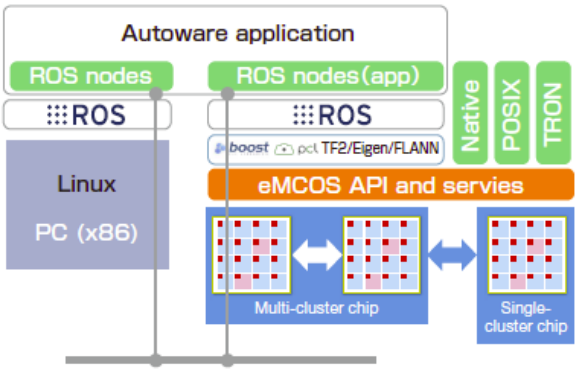
eMCOS 適用事例　自動運転プラットフォーム

自動運転システム用ソフトウェアAutowareを使用した実車検証に、eMCOSが採用

あいちITSワールド2015/第19回名古屋モーターショーにおけるデモ走行



- 自動運転プラットフォーム
  様々な情報を統合して外界の状況を認識し、
  適切な判断に基づき自律走行する
  自動運転システムを構築するプラットフォーム
- ソフトウェアアーキテクチャ
  eMCOSおよびLinux上にROS環境を構築し、
  その上にAutowareを構成する機能群を
  ROS nodeとして実装



企業理念「eSOL Spirit」

Mission

私たちは、
革新的なコンピュータテクノロジーによって
市場を創造し、社会を豊かにすることを
使命とします

Vision

私たちは、
世界中で活躍する世界トップクラスの
テクノロジーカンパニーを目指します

Core Spirit

「楽しいチャレンジ」
を生きる

Value

excellence	卓越性の追求
Speed	スピード重視
Ownership	当事者意識
Link	絆

- イーソル株式会社の概要
- 楽しい“働き方”チャレンジの概要
- 働き方見直しの取組み
- 今後の課題・まとめ

THC package ～楽しい“働き方”チャレンジのための制度・施策～

これからの働き方をサポートする制度

<キャリア開発支援>

- 人材育成(Off-JT, OJT, 自己啓発支援)
- 自己申告制度
- キャリア相談
- キャリア研修 (2, 3, 5, 10年次 「節目研修」)
- メンター制度
- 女性活躍推進

<両立支援(育児と仕事、介護と仕事、治療と仕事、etc.)>

- 両立支援セミナー(介護)
- ガイドブックによる制度周知(育児・介護)
- 男性の育休取得促進
- 休職～復職フォロー(面談, 定期コミュニケーション等)

多様な働き方のための制度

- 短時間勤務(育児・介護)
- 所定時間外労働免除・制限(育児・介護)
- 始業時間変更(育児・介護・他)
- 裁量労働制(上位等級対象)
- テレワーク(管理職・営業職等)

多様な休み方のための制度

- 年次有給休暇(半日単位可, 取得促進日の設定あり)
- 積立保存有給休暇
- 特別休暇
- リフレッシュ休暇
- 生理休暇
- 産前産後休業
- 看護休暇
- 介護休暇
- 私傷病休職
- 育児休業
- 介護休業

人事考課：公正かつオープンな制度・「生産性」の高い人材を評価

働き方改革：THC(楽しい“働き方”チャレンジプロジェクト)

THC Package について

目的

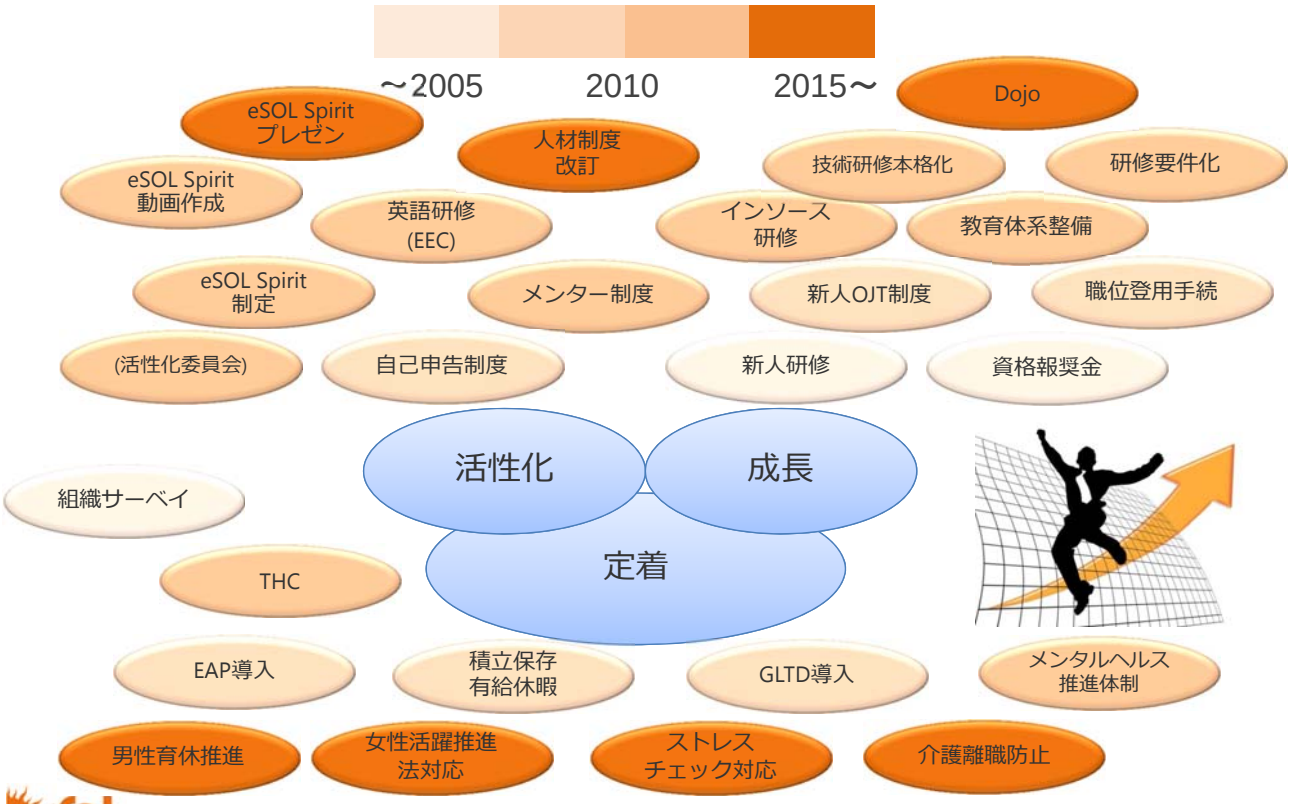
- イーソルで、多様な一人ひとりの人材が、
  生産性高く、やりがいを持って、「楽しいチャレンジ」・成長を
  継続できるよう後押しすること
- **人材価値向上**と**社員満足度向上**により、優秀な人材の**参画・定着・成長**を促進
- 上記により、組織・会社が**楽しく勝ち続ける**こと

取組みの契機

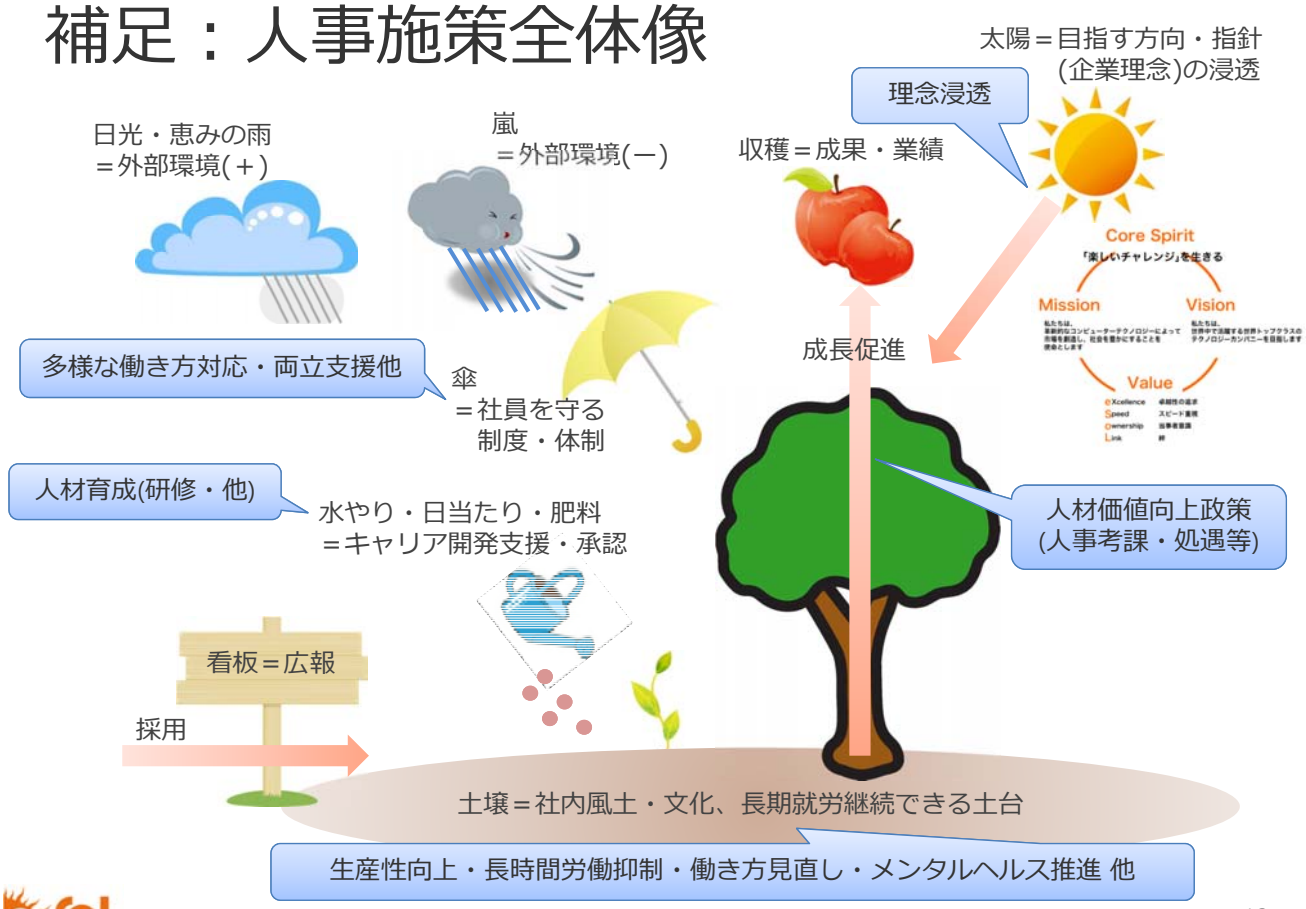
- リーマンショックを契機に、人材開発施策に注力(専任者を配置)：2009年
- 労働力減少・大介護時代への備えとして、ワークライフバランス施策
  の重要性に目を向け、経営判断で取組み開始：2012年～

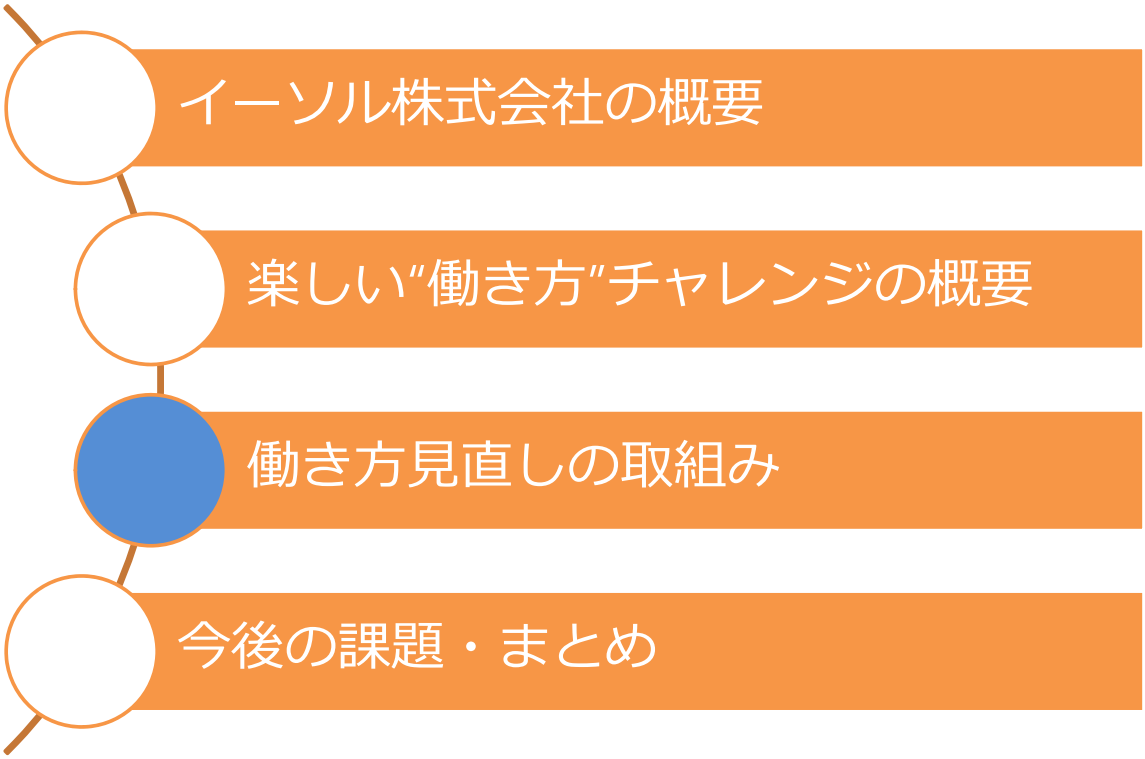
  →人材育成、メンタルヘルス推進、キャリア開発支援、働き方改革、
  両立支援等の人材関連施策を、一歩一歩積み重ねてきた

人事制度・人材育成整備の経過(概略)



補足：人事施策全体像


太陽＝目指す方向・指針
(企業理念)の浸透
理念浸透
日光・恵みの雨
＝外部環境(＋)
嵐
＝外部環境(－)
収穫＝成果・業績
Core Spirit
「楽しいチャレンジ」を生きる
Mission
Vision
Value
成長促進
多様な働き方対応・両立支援他
傘
＝社員を守る
制度・体制
人材育成(研修・他)
水やり・日当たり・肥料
＝キャリア開発支援・承認
人材価値向上政策
(人事考課・処遇等)
看板＝広報
採用
土壌＝社内風土・文化、長期就労継続できる土台
生産性向上・長時間労働抑制・働き方見直し・メンタルヘルス推進 他


イーソル株式会社の概要
楽しい“働き方”チャレンジの概要
働き方見直しの取組み
今後の課題・まとめ

取り組みの全体像

課題

・優秀な人材の採用・定着
・個人・組織の
　パフォーマンス最大化
　(人材価値向上)

具体的には…
- 企業理念「eSOL Spirit」浸透
- 個々の成長、知見・ノウハウ共有
- 仕事の属人化解消
- 個人・組織の活性化
- コミュニケーションの改善

etc.

対策

楽しい
"働き方"
チャレンジ
プロジェクト

2012年
|
現在

効果・成果

(全社サーベイ結果)
・働きがい、働きやすさ
　→維持・向上
・長期就業志向
　→向上
・成長実感
　→向上
・企業理念への共感、
　「楽しいチャレンジ」実践
　→向上
・コミュニケーションの質
　→取り組んだチームで
　　特に向上

楽しい"働き方"チャレンジプロジェクト(THC)概要

目的

- 人材価値・社員満足度を向上し、楽しく勝ち続けられる社員・組織を作る
- eSOL Spirit(特にValue)の具体化・浸透

実施内容

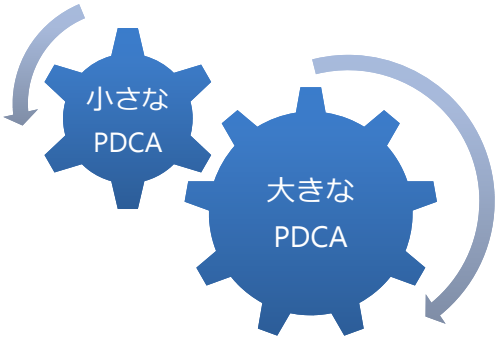
- より高い成果を(excellence)、限られた時間の中で(Speed)、当事者意識(Ownership)を持つ個人・組織が連携(Link)して実現する
  - 業務の内容・進め方やコミュニケーション等、"働き方"の見直しを通して、生産性・付加価値の向上を実現 (⇒ (結果として)時間外労働の削減+業績向上)
  - 余裕時間にさらに業務を詰め込むのではなく、個人に還元し、より付加価値の高い仕事をするための時間として活用してもらう。(リフレッシュ、休養、自己啓発、他)
  - 取り組み過程

2012年	意識改革のための研修・講演、パイロットプロジェクトの実施
2013年	範囲を拡大し、かつ、自走できる体制への移行を開始
2014年	自走体制への本格的な移行
2015年	自走体制の継続・強化
2016年～	「eSOL Spirit」プレゼン(取り組み内容・成果の全社共有

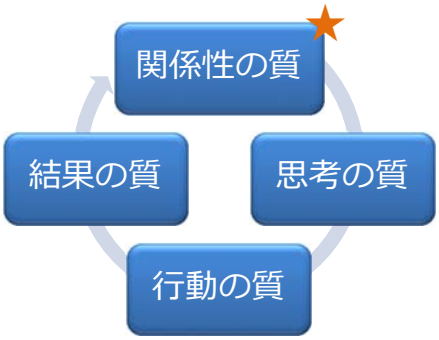
取り組みの概略

現状の確認 ＞ 課題の抽出 ＞ 対策の検討 ＞ 対策の実施

- 朝メール・夜メール
  - 毎朝業務の計画を立てて共有⇒振り返り：現状把握
- チームでの定例会議・対策の実施
- 全社への取り組み内容・成果共有(中間・最終報告会)

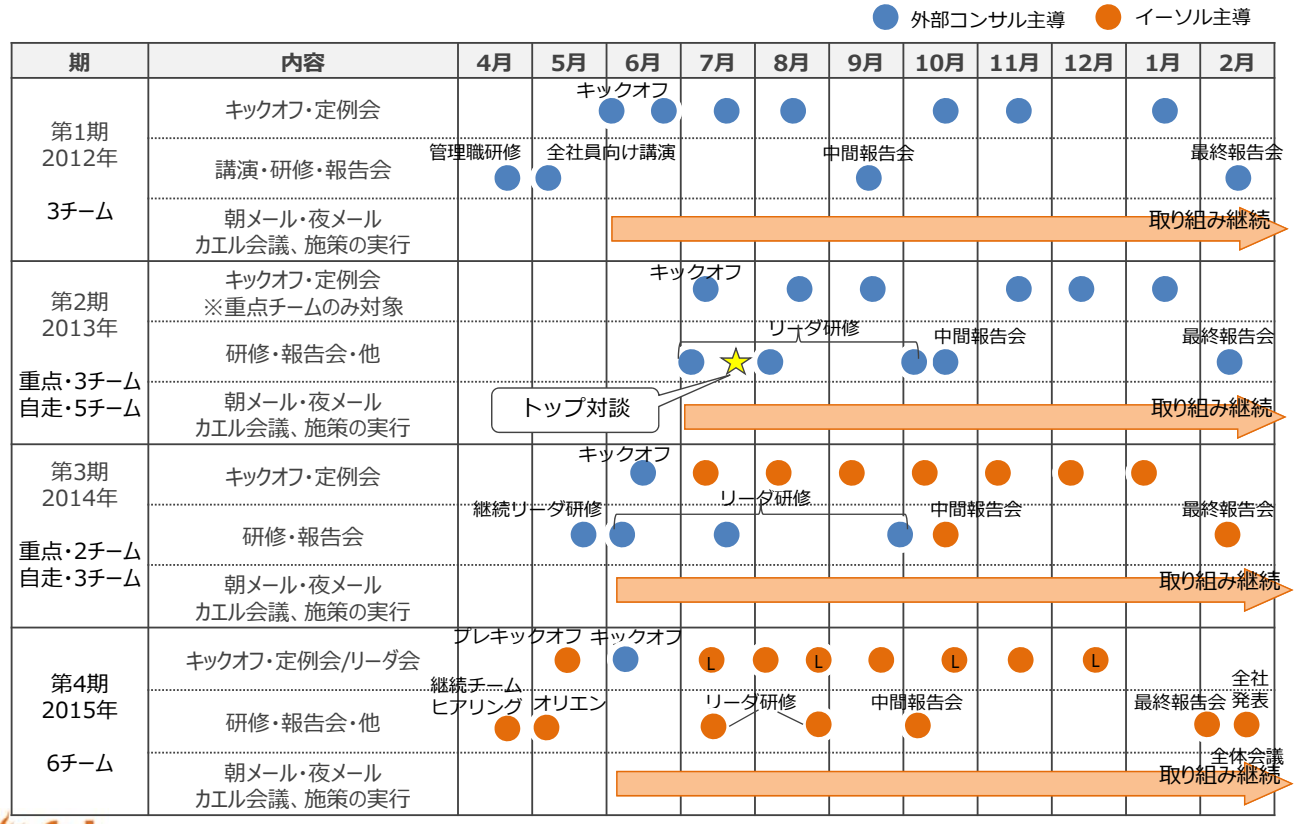


✓ 個人＜チーム＜部門＜全社…
✓ 時間単位＜日単位＜週単位＜月単位…



MIT ダニエル・キム教授
「組織の成功循環モデル」

第1期～第4期 全体スケジュール



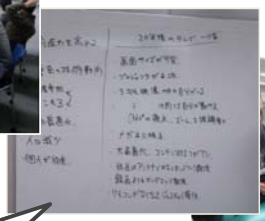
取り組み内容

キックオフ@居酒屋

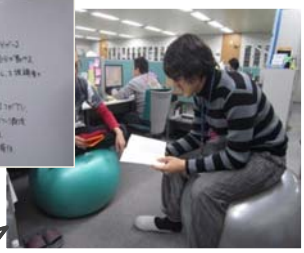
中間報告会@ライブハウス
(パネルディスカッション)

最終報告会(MVP表彰)

勉強会

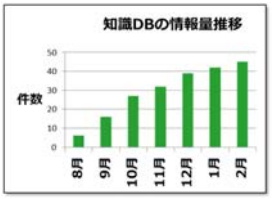


未来会議



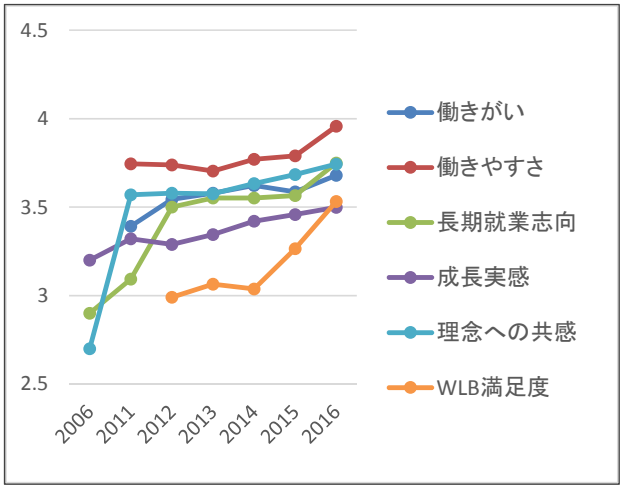
バランスボール導入

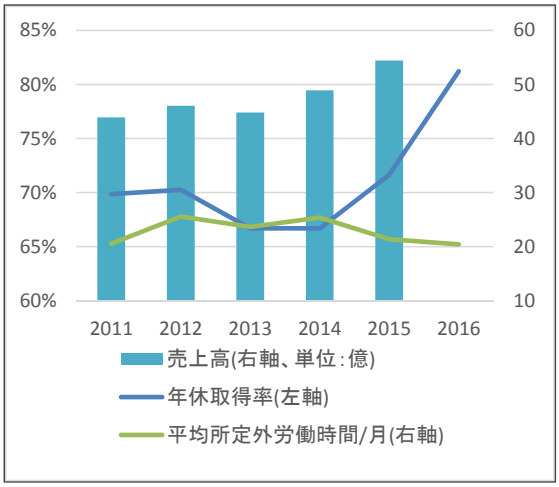
eSOL "3" Meeting Manners



知識DBでの情報蓄積

取り組みの成果





※所定外労働時間は弊社所定時間(7.5h)ベース)

- ✓ ＜全社サーベイ(5Ptスケール)の結果より＞
  働きがい・働きやすさ・長期就業志向・成長実感・理念への共感・ワークライフバランス満足度等の向上
- ✓ **年休取得率↑、平均所定外労働時間↓、売上↑**
- ✓ **コミュニケーション・人材育成の促進**

…etc.

ご参考：イーソルの人材関連施策の状況

受賞歴

グッドキャリア企業アワード2016

2016年グッドキャリア企業アワード
イノベーション賞 受賞

JWS 日本次世代企業普及機構

2016年ホワイト企業アワード
東日本女性活躍推進部門賞 受賞

各種認定取得

女性が活躍しています！

「えるぼし」2段階目

女性活躍推進法に基づく、「女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業主」の認定マーク

くるみん

「くるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」の認定マーク

仕事と介護の両立を推進しています

「トモニン」

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

書籍・メディア等への掲載

人材教育
2016年9月号、12月号

「労働時間革命 残業削減で業績向上! その仕組みが分かる」
(小室 淑恵 著、毎日出版社)

厚生労働 2016年5月号
(弊社の「介護離職ゼロ」の実現に向けての取り組みの紹介)

厚生労働省 「企業における仕事と介護の両立支援 実践マニュアル」(平成26年度版)

- イーソル株式会社の概要
- 楽しい“働き方”チャレンジの概要
- 働き方見直しの取組み
- 今後の課題・まとめ

今後の課題　※参考：「働き方・休み方改善指標」

働き方の改善について

現状
- 長時間労働抑制の方針を示し、実態把握・指導、さらには、働き方の全社プロジェクトの実施等で状況は改善している

今後
- 多様な働き方を許容・後押しする仕組み・体制を強化し、現状維持と改善のさらなる推進
  - テレワークの段階的導入
  - 定時退社日・労働時間管理の徹底　等

休み方の改善について

現状
- 休暇を取得しやすい風土はあり、結果として、年次有給休暇の取得率は高い

今後
- 方針・仕組み・取組みを整備・強化し、さらなる改善と定着を図る
  - 年休取得促進日
  - 積立保存有給休暇の範囲拡大　等

まとめ

人材の採用・定着・成長の土台として、
長時間労働の抑制・働き方の見直しは重要不可欠

「やるか・やらないか」ではなく「いつ始めるか・どう進めるか」

- **早期に**始め、**短期間で**進めるべき(⇔結果・成果は長期視点で見る)
- できない理由を考えるより、過去に囚われず、**「どうやるか」を考える**
  - 時間内で結果を出すことに価値を置く
  - 日々納期(業務終了の時間)を設定
    - 「パーキンソンの法則」：仕事は納期いっぱいまで膨らむ
- **健康**で**生産性高く**、**成長・貢献の意欲をもって**働く人をいかに増やすか
  - 働き方の見直しにとどまらず、長期的視野で、自社の状況を踏まえた人材施策を重ねていく(人事の果たす役割は大きい)
- **トップの本気度**、トップ・管理職・人事の**人を大切にする「想い」「志」**が重要

Thank you.

www.esol.co.jp