

- 社員がいきいきと70歳まで働ける会社にするため、外部コンサルティングを活用。自社の取組を振り返り、将来ありたい姿を整理し、発信するメッセージの方向性の統一を図った。
- DXによるビジネスモデルの転換が進んだことで、これまでとは違う意識を持った人材を採用。またDXによる効率化が進んだ結果として休暇が増えるなど、環境整備にもつながっている。

① 取組前
(きっかけ)

多様な働き方の整備が必要

- ✓ 社員の平均年齢が上昇傾向にあり通院や家族の介護等の必要性が高まっており、働き方を見直す必要性を感じていた。
- ✓ エンジンオイルの残量を目視確認するルート営業から、残量検知システム導入等DXの進展により、自動でオイルの残量が分かり、補充できるビジネスモデルへの転換に向けて、社員の意識改革をしていく必要性を感じていた。
- ✓ 昨今、人材確保が難しく価値観も多様化しているなか、採用活動において、「人を選ぶ」のではなく「選ばれる会社」へ変革していく必要性を感じていた。

③ 取組後(効果)

70歳定年退職者実績がでた

- ✓ 会社の将来ありたい姿のメッセージを時間をかけて発信しつづけてきたことにより、初の70歳定年退職者の実績がでた。他社員への好影響につながるものと感じている。

DXによる効率化が進み、3年で10日間、休暇が増加

- ✓ 顧客訪問による残量確認なしで補充が可能となり、効率化が進んだことで、顧客に感謝される機会が増え、3年で10日間の休暇が増加した。最近では、DXが進んだ会社との認識を持って、会社の思いに共感した人材が入社している。



会社外観

② 取組内容や仕組み

会社の将来ありたい姿を整理

- ✓ 会社の将来ありたい姿の実現に向けて、これまでの取組の見直しと、短期・中期のゴール設定をした。
- ✓ これまでも会社の将来像をパンフレット等に落としていたが、コンサルティングを踏まえ、従業員が長く働き続けることができる就業形態や職場環境を整備していきたい会社（経営者）の「思い」にフォーカスした絵本のような会社案内を作成し、WEBサイトを再構築。従業員を新たに4名採用した。

メッセージの発信と自己実現の支援

- ✓ マネジメントポストを目指す道や現場実務を極める道、100%インセンティブ、リモート勤務等、多様な働き方の整備に取り組む会社としてのメッセージを個別面談や全体会議の場で継続して発信した。マネジメントポストを目指す社員には外部研修や交流の機会を用意していく。
- ✓ 求人票の書き方や会社説明・採用面接での話し方もコンサルティングを踏まえ見直しを実施し、会社の将来ありたい姿に共感してくれる人材かどうかを採用基準とした。



未来づくりイメージ図