

『東京都女性の活躍推進加速化事業』事例集

SHINING

社員が輝く
魅力ある会社へ

🎤 女性が活躍する会社 10社インタビュー

大企業の先進的事例

- 大成建設株式会社
- アサヒビール株式会社

事例

- 中村建設株式会社
- 株式会社浅野製版所
- 株式会社木元省美堂
- 武陽ガス株式会社
- 株式会社ウィルド
- 株式会社フューチャーフロンティアーズ
- 株式会社クレストコンサルティング
- 株式会社ハピリイ

はじめに

令和元年6月、女性の就業者数が初めて3000万人を突破しました。女性が出産や育児で仕事を辞め、30代を中心に就業率が下がる「M字カーブ」は解消しつつあります。

その一方で、近年、労働力人口はゆるやかに上昇していますが、少子高齢化により今後は減少が予想されております。企業には、女性が働きやすい職場づくりを行い優秀な人材の確保・定着につなげる等、企業の実情にあった取組が求められます。

このような中、平成28年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」について、令和元年6月5日に労働者101人以上300人以下の企業にも一般事業主行動計画の策定の義務の範囲を拡大する見直しが行われ公布されました(令和4年4月1日施行予定)。これにより、今後、労働者101人以上の企業では一般事業主行動計画の策定が義務となりました。

東京都では、平成30年度から「女性の活躍推進加速化事業」を実施し、企業の女性活躍推進の取組を支援するため、女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定、計画に定めた目標達成までのプロセスを支援してまいりました。

令和2年3月末で事業開始から2年となりますが、今後も多くの企業に女性活躍推進に取り組んでいただけるように、本事業に参加し女性が働きやすい職場環境作りを進めた企業の取組を紹介させていただきます。

本書では、本事業実施企業の中から10の事業者を選定し、各事業者の取組に至った経緯や取組時の課題、取組により得られた成果等について掲載しております。

本書が、同様の課題を抱える企業において、女性の活躍推進に向けた課題解決の手段を得るためのヒントや、企業経営者・人事労務担当者の方々の交流の一助となり、魅力ある職場作りに少しでも貢献できれば幸いです。

最後に、本書の刊行にあたり快くご協力くださいました関係企業の皆様に心より御礼を申し上げます。

令和2年3月
東京都産業労働局雇用就業部

CONTENTS

はじめに	01
CONTENTS	02
女性活躍推進の流れ	03
大企業の先進的事例	
大成建設株式会社 ※建設業	05
アサヒビール株式会社 ※製造業	06
事例	
中村建設株式会社 ※建設業	07
株式会社浅野製版所 ※製造業	09
株式会社木元省美堂 ※製造業	11
武陽ガス株式会社 ※電気・ガス・熱供給・水道業	13
株式会社ウィルド ※情報通信業	15
株式会社フューチャーフロンティアーズ ※医療、福祉	17
株式会社クレストコンサルティング ※サービス業(他に分類されないもの)	19
株式会社ハピリィ ※サービス業(他に分類されないもの)	21

女性活躍推進法

法律の目的

働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現

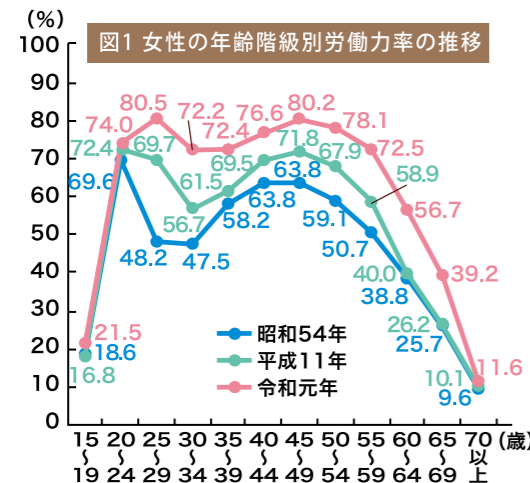
企業に求められる3つの取組

- 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
- 自社の女性の活躍に関する情報の公表

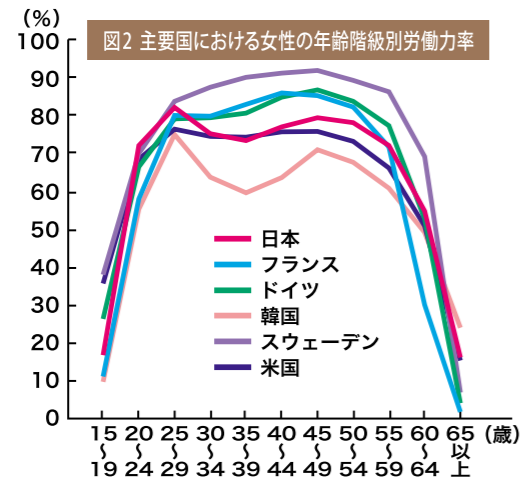
なぜ女性の活躍推進が必要なのか

我が国の総人口は、平成22年をピークに減少を続け、また、平成27年には4人に1人が65歳以上となり、かつてない少子高齢化社会へ突入しようとしています。今後、労働力人口が減少する見通しの中、企業は優秀な人材の確保や生産性向上のため、女性社員が活躍できる職場環境の構築や柔軟な働き方の実現が求められています。平成28年4月に女性活躍推進法が施行されたことをきっかけに、女性社員の採用、管理職登用を積極的に行う企業が増えています。このような中、令和元年6月には女性の就業者数が初めて3000万人を突破しました。これは、30代女性が出産・育児等のライフイベントに伴い離職することで就業率が下がる「M字カーブ」が解消してきたことが要因として挙げられます。

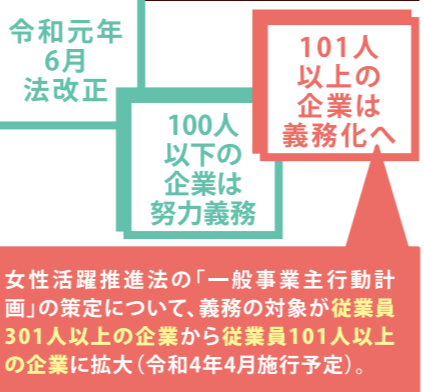
女性の年齢階級別労働力率について昭和54年からの変化を見ると、「M字カーブ」は以前に比べて浅くなっています。特に25～29歳、30～34歳の労働力率の上昇率が高く、令和元年8月時点では、常に底となっていた30～34歳は72.2%まで上昇し、20～24歳の74.0%、35～39歳の72.4%とほぼ同率の水準になっており、M字の解消が進んでいることがわかります(図1)。



出典：総務省「労働力調査(基本集計)」より作成
 ※2019年は8月分より引用、その他は年平均を引用
 ※女性の労働力率は「労働力人口(就業者+完全失業者)/15歳以上人口×100」で算出



出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書(平成30年版)」より抜粋
 備考：1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成29年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 韓国、スウェーデン、米国は2017(平成29)年値、フランス、ドイツは2016(平成28)年値。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)/15歳以上人口×100」。
 3. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。



女性活躍推進のメリット

女性活躍を推進することで主に3つのメリットが期待できます

- Merit 1 優秀な人材確保**
 女性の積極的な採用や管理職への登用は、そのための環境整備を伴います。育児や介護に対する支援、休職後の復帰支援等、男女ともに働きやすい環境を用意しなければ、人材は確保できません。それは、自然とダイバーシティ対策に発展します。さらに職場全体の環境改善につながっていきます。
- Merit 2 業務の改善**
 女性を補助的な役割の業務から主要な役割、管理職に登用することで、男性だけでは気づきにくい問題の発見・改善が期待できます。例えば女性の目線で商品・サービスの開発や販売を行うことで、顧客満足度が向上した事例もあります。
- Merit 3 労働意欲の向上**
 女性が働きやすい制度や職場環境を整備することは、育児や介護といった家庭に事情を持つ社員のモチベーションを向上させることにもつながります。また、社員の労働意欲も高め、更に新しい風土や視点が業務改善や売上貢献につながることが期待されます。

女性活躍推進に取り組むと、こんなにメリットがあります

女性活躍推進の取組が進んでいる企業は、**効果を実感**しています。

- ✓ **ビジネスモデルの発展**
- ✓ **女性だけでなく男性も働きやすい環境につながる**
- ✓ **会社のブランド作りの一環となる**
- ✓ **職場環境が整うことで社員のやる気UP**
- ✓ **従業員の採用や定着に大きな効果**

従業員が採用や定着に大きな効果!

平成29年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」では、下記の効果があったと報告されています。

- 女性従業員の労働意欲向上
- 優秀な人材の採用
- 男性が女性を対等な存在として認識
- 従業員の就業継続率向上

東京都ホームページで詳細をご覧ください

東京都女性の活躍推進加速化事業

<https://www.josei-jinzai.metro.tokyo.jp/>

大企業の先進的事例

大成建設株式会社

職場の意識改革

働きやすい職場環境整備

建設業



管理本部 人事部長
兼 人材いきいき推進室長 兼 計画室長
塩入 徹弥様

男性を巻き込む意識改革により
スピーディな女性活躍推進を実現

付加しています。

また、男性の意識改革には家庭への参画が不可欠であると考え、平成22年頃よりライフ・ワーク・バランス研修、父親セミナー、両立支援セミナー等も実施してきました。そして、平成28年より男性の育児休業取得推進にも本格的に着手し、平成30年度には取得率が94.2%となり、順調にその数値を伸ばしてきました。取得者の中には数か月にわたって取得する男性もあり、社内の風土が徐々に変わってきたことを実感します。

取組により女性社員・管理職が増加
女性社員だけでなく、全社的にも効果を発揮

これまでの様々な取組が実を結び、定量的な成果も表れてきました。女性活躍推進室(現:人材いきいき推進室)を設置した平成19年度以降の女性の新卒採用の割合は約2割となり、現場で働く基幹職女性の人数は、平成18年度は14名でしたが令和元年度には207名まで増加、女性管理職の人数は、数値目標を設定した平成26年度は30名でしたが令和元年度には200名まで増加しました。また、作業所において以前は女性が働くための環境が整っていない部分もありましたが、女性サイズの作業着の導入、女性専用のトイレや更衣室の設置のほか、「ヘルメットのおご紐で日焼け痕が残るのが嫌」といった女性技術者の声を反映し、透明のおご紐のヘルメットを制作する等、制度以外の側面でも女性の働きやすさを追求するための取組を行い、定着率の向上にもつながっています。



女性管理者がプロジェクトを牽引



アゴ紐が透明になったヘルメット

効果の point

- 基幹職女性社員の増加に伴い男性社員の意識改革を図り、定着率が向上。女性管理職も増加。
- 男性社員の育児休業取得率が94.2%※まで上昇。数か月にわたる長期取得者も登場。 ※平成30年度の確定数値
- 女性社員の声から、作業所の職場環境改善にアプローチし、女性の働きやすさを構築。

概要

大成建設株式会社

住所 | 東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル
設立 | 大正6年12月
業務内容 | 建築工事、土木工事、機器装置の設置工事、その他建設工事全般
HP | <https://www.taisei.co.jp/>

アサヒビール株式会社

制度の導入・見直し

女性の管理職登用

製造業



経営創造本部 人事総務部長
理事
加賀屋 陸様

30年前から女性活躍推進の取組を開始
女性管理職を多数登用しロールモデルに

社員の成長を企業の力に
個性伸ばす理念を明示し、推進

設立から70年を超えるアサヒビール株式会社では、男女雇用機会均等法の施行をきっかけとし、平成元年から女性活躍推進の取組が始まっています。それまで女性の採用は一般職等限定的でしたが、女性の総合職での採用を開始しました。平成12年には管理職登用をより実力主義に変え、従来よりも早いタイミングで行うこととし、女性の管理職も複数名登用されました。その社員の中には、のちにグループ会社社長となる等、同社を力強く支えています。

これらの取組は、現在のアサヒグループホールディングスの理念の中でも掲げられている「会社と個人の成長を両立する企業風土の醸成」に起因します。社員の成長がなくては、高い目標を達成することができないという、受け継がれてきたマインドです。女性に限らず、属性ではなく個性を伸ばすことを、会社として推進しています。平成20年には人事部内に「キャリア開発・女性活躍推進担当部長」という専任の女性活躍推進担当を配置し、さらに平成28年には女性活躍推進の行動計画を公表して、社内外にそのスタンスを明確に発信し、女性社員のキャリア研修や、男性管理職への意識向上の呼びかけ、ワーキングマザーの会等、様々な取組を展開しています。



異業種交流でキャリア意識向上
対象範囲広げ“使いやすい制度”に

中でも好評なのが、他社の女性社員と行う異業種交流会です。周囲に期待されながらも謙遜してしまう女性社員が、自分の将来像を描いたり、キャリア意識向上につなげたりするほか、建設やIT他社の社員と話し合うことで「自社の良い点に気づく」といった、お互いの働き方に良い影響が生まれています。その効果もあり、労働組合の行うアンケートでは仕事を楽しいと感じる30代の女性社員の割合が5年前との比較で約60%から70%に上がりました。

また、コアタイムを設けない「スーパーフレックスタイム制度」や「テレワーク制度」を限定的な対象にせず、全社員が活用できるようにすることで、育児中の社員も後ろめたさを感じずに早い時間帯でも帰宅しやすくなったといます。全員が制度を一度は利用するキャンペーンを打つ等、相互理解や意識を高める取組も行われています。

効果の point

- 異業種交流会で他社の女性社員との情報交流により、自社の良い点に気づき、キャリア意識が向上。
- 労働組合が実施するアンケートで、仕事を楽しいと感じる30代女性社員の割合が5年前との比較で約60%から70%に向上。
- 女性の働きやすい制度を整備し、対象を幅広い社員にすることで、相互理解や意識向上を実現。

概要

アサヒビール株式会社

住所 | 東京都墨田区吾妻橋1-23-1
設立 | 昭和24年9月
業務内容 | ビール・洋酒・ワイン・RTD・焼酎など酒類の製造販売 他
HP | <https://www.asahibeer.co.jp/>

中村建設株式会社

採用拡大・
継続雇用

制度の導入・
見直し



制度と環境、さらに意識の改革を推進 女性活躍はコスト削減と営業力強化に寄与



代表取締役社長
中村 知義様

社内で培われた女性を大切にする風土が育児中の女性社員の採用を契機に加速

中村建設株式会社は、多摩地域で歴史ある総合建設会社です。国土交通省や東京都、立川市といった官公庁から、地域の民間企業、個人宅の改修・リフォームまで、幅広く工事を手掛けています。

男性社会という印象が根強い建設業界の中で、前社長が女性ということもあり、古くから女性を大切にする風土がありました。建設業界の人手不足は年を追うごとに深刻化していく中、女性の活躍推進は必要不可欠な施策との思いがますます強くなっていました。

具体的に取組を始めたのは、未就学児を育てる女性社員が平成5年に入社したことが契機となります。当時最初に取り組んだのは、保育園に子供を送った後に出社できるよう、始業時間8時のルールを特例として始業時間9時としたことです。それ以来、必要に応じて、女性の働きやすさを追求してきました。特に注力したのは、出産後の女性



女性の働きやすい環境を実感

が復職しやすい制度や環境作りです。制度面では、個々の事情に合わせて活用できるように時間単位で活用できる「フレックスタイム制度」等を整備し、社員から好評を得ています。環境面では、工事現場に女性専用トイレを設置しました。そこには、パウダールームやエアコンが設置され、快適な環境となっています。

女性活躍について全社員の理解を深め意識と制度の両面から改革を推進

女性活躍を推進させるためには、共に働く社員の理解が重要です。そのために、社長は日頃から社員に声掛けを行い、将来的に介護等が発生すれば、同様の境遇になる可能性があることを伝え、社員の理解を促しました。また、社員同士でもコミュニケーションを取ることで、「お互い様」という意識が広がり、女性活躍の土壌が出来上

がっていました。

同時に、育児中の社員だけでなく、介護を抱える社員にも「介護休業制度」を適用しました。また、長時間労働の削減策として毎週水曜日を「ノー残業デー」としました。さらに、本人の希望により1年ごとの有期雇用契約で更新できる定年後の「再雇用制度」も設けました。これは、熟年労働者の経験を活かすことができ、更なる技術の継承につながっています。

採用や教育コストの削減、さらに営業でも女性ならではの効果を発揮

出産後の女性の復職支援に注力したことは、能力や人間性を把握している社員を継続雇用することができるため、新たに社員を採用する際と比べ、採用や教育のコスト削減につながるというメリットもあります。すでに信頼関係ができていることもあり、周囲の社員も復職を歓迎しています。

さらに、地域の一般住宅のキッチンやリビング、水回り等の改修といったサービスでは、お客様との人間関係が求められることが多くあり、女性技術者ならではのきめ細

やかな配慮も営業力になっています。特に、一人暮らしの高齢女性や昼間一人になる主婦の中には、男性を家にあげることに抵抗感のある方もいます。その時、女性技術者なら安心感を与えることができ、それが気軽な会話につながり、信頼関係を築きやすくなります。さらに、キッチンやトイレ等の水回りは女性目線での提案が可能となり、利用者の立場に立った仕事で厚い信頼を獲得できます。親子二代にわたる長い付き合いの顧客がいるほど、営業面でも大きな力を発揮しています。



女性目線の提案に力を入れる

きっかけ

前社長が女性であったことから、元々女性を大切にする風土がありました。業界全体が人手不足の中、未就学児を育てる女性社員を採用したことで、そのサポートを目的に制度改革が始まりました。

取組

出産後の女性が復職しやすい時間単位で活用できる「フレックスタイム制度」を導入。さらに、毎週水曜日を「ノー残業デー」とする等、全社員を対象とした制度も整えました。また、工事現場に女性専用トイレを設置する等、環境面も整備しています。

効果

社員の理解が深まったことで、出産後に復職する社員が増え、採用や教育コストの削減にもつながりました。さらに、地域の一般住宅の改修案件では、女性技術者ならではの安心感と提案力で営業面における効果を発揮しています。

女性社員VOICE



営繕部 工事係長
松山 美夏様
平成5年入社

お客様からの信頼をやりがいに現場で主婦の視点を生かした仕事を

入社して26年になります。当時、職業訓練校で設計を勉強し、現場の施工を志望して転職活動を行っていました。バブル崩壊後の不況時代、未経験で未就学児の子供を持つ私は、面接も受けられないこともあり。そんな中、受け入れてもらったことに、本当に感謝しています。

入社後も子供を保育園に送った後に出勤できるよう調整してもらいました。さらに、保育園からの呼び出しを受け、中抜けや早上がりをせざるを得ない時も気持ちよく送り出してもらえました。そういった会社や仲間の気遣いのおかげで、子育てと仕事の両立ができました。

営繕工事の仕事は、一般のご家庭の改修が多いため、現場では女性目線での気づきが生きていると実感します。女性のお客様の対応も多いことから、女性同士で安心していただけるのもやりがいにつながっています。小さかったお子様が大人になり、また改修工事のご依頼をいただくという、家族ぐるみのお客様もおり、長く続けてきた喜びを感じています。

DATA

従業員数 男性33名 / 女性7名
平均年齢 男性43歳 / 女性37歳
平均勤続年数 男性14年 / 女性13年
管理職数 男性4名 / 女性2名

概要

中村建設株式会社
住所 | 東京都立川市錦町2-8-18
設立 | 昭和22年2月
業務内容 | 建築・土木・とび土工・石・鋼構造物・舗装造園・水道施設・屋根・塗装・防水・内装 建具工事業・解体
HP | <http://tachikawa-nakamura.jp/>

株式会社浅野製版所

制度の導入・見直し

両立支援の環境整備



み、クラウド上でスケジュール共有したり上司の承認を得られるシステムを導入しました。また、外出中も業務を滞らせることなくスムーズに仕事ができるよう、モバイル機器を整備しました。こうした取組により、業務量の平準化と効率化を実現し、チームメンバー間で情報共有が円滑にできるようになりました。

制度整備により新卒者の離職が減少
職場環境の改善により生産性が向上

制度や職場環境を改善したことにより、例えば、育児中の社員が子供の看護等で急に休暇を取得しても、日頃からの情報共有のおかげで、別の社員がスムーズにお客様対応できるようになりました。また、新卒入社の子の3年以内の離職が減少しました。最近では、一度他社へ転職した社員が、転職を機に同社の良さを再認識し、再雇用となったケースもありました。

こうした取組により、平成26年と比べた令和元年の生産性は約1.5倍、残業時間は平成24年の平均37時間から令和元年に平均20時間未満まで削減できました。

働きやすい職場作りは、性別に関係なく、ライフイベントに変化があっても長く働き続けられる安心感を醸成すると共に、業務の効率化においても効果を発揮しています。



20代女性管理者としてチームを牽引

育成方法や評価制度の見直しで早期退職を予防 社内風土が変わり、生産性も向上



経営企画部 課長
産業カウンセラー
新佐 絵吏様

採用基準を見直すことで女性が増加し
長く働ける企業風土へ

株式会社浅野製版所は、新聞、雑誌等のデザインやDTP作業、画像処理等を行う広告印刷会社です。最近では製版業のみならず、広告に関するデジタルメディア等の分野も手掛け、企画立案から納品まで、ワンストップでサービスを提供しています。

平成24年までの悩みは、新卒入社の社員が長続きしないことでした。広告関連は人気職種ということもあり、採用には苦労しないものの、3年以内に離職してしまう人が多く、老舗企業ながら社員の平均年齢は30歳未満でした。この課題を解決するため、採用と働く環境の改善を行いました。採用については、これまで「長時間労働に耐えられる体力のある人」という基準で男性を多く採用していましたが、就業年数を確認したところ男女差はなかったため、実力重視の基準に変えました。これにより、女性の採用が増加し、平成25年には3名中2名、平成26年

には6名中6名の女性社員が入社しました。また、結婚・育児等のライフイベントによる退職を防ぐため、育児中の女性を採用して育児と仕事の両立のイメージを持ちやすくしたり、出勤時間を7時から14時までの7種類から選べる制度を導入したりと、環境整備を行いました。

こうした取組を通じて、男性中心だった社内風土が大きく変わりました。女性社員の増加が、これまでの若手育成の方法を見直すきっかけとなり、管理職は経営企画部と相談しながら、教育や業務の進め方を工夫するようになりました。また、社員は互いに相談し、教え合う雰囲気生まれました。こうした変化が、更に次の世代へと受け継がれ、長く働ける環境が続いていくことを願っています。

社員が納得できる公平な評価方式や
業務進行・管理の方法を採用

社内風土の変化に伴い、評価制度も変更しました。それまでは、部署ごとに評価を実施していましたが、上司の主観に左右されないようにするため、全管理職が全社員を評価する形に変えました。この評価方法によって、男女関係なく、給与や昇進昇格において公平に評価を受けることができるようになりました。昇格の理由も明確になり、平成29年に実施した社内アンケートでは、評価に対する納得度が90%を超えました。

業務面においては、案件ごとに2名以上のチームを組

きっかけ

新卒入社の社員が3年以内に離職してしまうことが多く、社員の平均年齢が30歳未満であることや、結婚や出産によるライフイベントを理由に退職してしまうことを防ぐのが課題でした。

取組

実力重視の採用方針に変更し、女性社員の採用が増加。また、全管理職が全社員を評価する方式を導入し、公平な評価を実現しました。さらに、出勤時間を選択できる制度やクラウドによる情報共有、チームによる業務体制等、働きやすい環境を整備しました。

効果

社員育成の風土が生まれ、入社3年以内の離職が減少しました。また、制度の定着に伴い、子供の看護等による急な休暇取得に対しても社内サポートができるようになりました。さらに、残業を削減しながらも生産性は5年前と比べ約1.5倍となりました。

女性社員VOICE



営業部 主任
小嶋 都
平成26年入社

若手と管理職をつなぎ
会社や部をより良くしたい

新卒入社後、営業部に配属され、現在6年目となります。入社3か月で新規案件を獲得した時には見積書も書けませんでした。上司にサポートしていただき、仕事の楽しさや喜びを知りました。早々に成功体験を得られたのが良かったと思います。

令和元年に主任に昇格しました。辞令を受けた時は、努力が認められた嬉しさの一方で、「20代の私にはまだ早いのではないか」という不安もありました。しかし、それまで営業部には女性管理職がいまませんでしたので、部下や後輩のロールモデルになりたいという気持ちになり、今では自分の役割を全うしたいと考えています。

管理職としては、若手の成功体験を創出しながら、チームの業績も上げることの大変さを実感しています。最近では、チーム力強化や若手の不安軽減を図るため、上司を交えたディスカッションの機会を作り、その進行役にもチャレンジしています。

今は、上司の気持ちも若手の気持ちも両方理解できる立場なので、双方の距離を縮めることができるよう心掛けています。今後も、部下や後輩が頑張りたい組織を作るため、自ら発言していこうと思っています。

DATA

従業員数 男性26名 / 女性18名
平均年齢 男性40歳 / 女性34歳
平均勤続年数 男性12年 / 女性6年
管理職数 男性13名 / 女性4名

概要

株式会社浅野製版所

住所 | 東京都中央区築地3-14-2

設立 | 昭和24年3月

業務内容 | 画像処理・デザイン・プランニング・DTP
フォトタッチ・印刷関連事業

HP | <https://www.asanoseihanjyo.co.jp/>

株式会社木元省美堂

職場の意識改革

両立支援の環境整備



社内外に変革の必要性を強く訴求 経営層の「本気」が変えた、社員の意識



社長室 室長 経理部 部長
瀬谷 紀子様

約半数が女性社員
風土と制度の改革を決意

株式会社木元省美堂は、創業以来66年続く、学校参考書・医療専門書等を中心とした印刷会社です。初代社長から金融業を経験した2代目が継ぎ、さらにメーカーで企画開発の経験を積んだ3代目へと継承されていきました。その中で培ってきた印刷業のノウハウと「新しいチャレンジ」の精神が受け継がれており、主幹のカラー印刷物に留まらず、ノベルティグッズの制作やデジタルツール等に事業の幅を広げ「お客様の伝えたいことを伝えるためのもの作り」に取り組んでいます。

創業当初より優秀な人材を採用し、社員教育を施していく社風の中で、自然と社員の約半数が女性社員という状況になりました。ただ、結婚や出産のタイミングで退職してしまう女性がいることが悩みの種でした。そこで、平成26年に3代目社長の旗振りの下、女性が活躍できる制度や環境、より柔軟な働き方ができる風土の醸成を目指

して社長室を立ち上げました。それから5年間で「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度」、「短時間正社員制度」、「有給休暇計画的付与制度」等、新たに7つの制度を導入しました。さらに、社長と社員の個別面談や3か月に一度の社内アンケートの実施、社員同士が感謝を伝える「GoodJobカード」の導入等、コミュニケーションも強化されています。風土と制度の両輪で働き方を整えた結果、平成26年には14%だった離職率が平成29年には5%となり、その後もほぼ同水準で推移されています。

全社員を対象に東京都の研修に参加
それにより、仕事の理想や目標が明確化

社員の意識改革は、制度を活用させるためには重要なポイントになります。これまで社員には、「年次有給休暇」は病気等の緊急時に使う、昇級は責任が重くなるので避けたい等といった意識がありました。また、属人性が強く、繁忙期に業務を抱え込んで残業する先輩社員の姿を見て、新入社員が辞めてしまうこともありました。そこで、経営層は社員のマインドを変えることが変革のキーになると考え、平成27年に全社員を対象とし、東京都「地域展開型中小企業処遇改善サポート事業」に参加し、ワークショップや集合型研修等を受けました。それにより、働き方に対する姿勢が改まり、その後の制度整備や女性活躍推進等の取組へ生かされました。平成30年には評価制度を刷新し、評価基準にチームワークを加え、組織へ

の貢献度も反映できるようにしました。また、チームワークが高まり、業務内容が共有されたことで会社の危機管理にもつながり、更に業務量の平準化も進みました。それにより、計画的に「年次有給休暇」を取得することもできるようになりました。

社長自ら取引先へ説明
経営層の「本気」に、社員の意識に変化が

それまでの働き方を変えることについて抵抗感を持つ社員もいます。例えば、平成30年に毎週水曜日の「ノー残業デー」を導入した時には、社内アンケートによると約80%が「お客様対応があるから残業をなくすのは難しい」等の否定的な意見でした。しかし、経営層は本気で会社を変える覚悟があり、社長自ら取引先へ足を運び、丁寧に思いを説明することで、理解を得ることができ、取引先が減ることもありませんでした。経営層の本気に刺激を受けて、社員も一人ひとりが考え、残業をしない働き方に取り組みました。社内SNSやWeb会議システムを使って、チームの仲間や離れた部署とも効率良く連絡を取ることで、組織全体の生産性向上も実現されました。結果、

「ノー残業デー」の開始から1年ほど経った現在は充実したプライベートの時間が確保でき、「最高の制度」と話す社員も存在しています。

こうした様々な取組は、採用面でもプラスの効果を生かし、令和元年には工場の現場業務となる印刷機オペレーターで、初の女性社員を2名採用するといった効果もみせています。低価格化や対応力が求められる印刷業界の中で、経営層の本気と社員一人ひとりの生産性向上への取組により、企業と社員の双方にとって、より良い環境作りの推進が図られています。



印刷工場とWeb会議する様子

きっかけ

優秀な社員を採用していった結果、女性社員が全社員の半数と比率が高くなりましたが、ライフイベントのため離職してしまうケースがありました。社員教育にも力を入れていたので、長く働いて欲しいという思いがありました。

取組

全社員を対象として、東京都の研修に参加することで社員の意識改革を実施。また、社員アンケートを行い、その意見を参考に「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度」、「短時間正社員制度」、「有給休暇計画的付与制度」等の新たな制度を導入しました。

効果

社員の仕事への取組姿勢が変わり、相互協力の意識が生まれ、生産性向上を実現しました。計画的に制度を活用する社員が増え、家庭と仕事の両立を実現し、平成26年には14%だった離職率が平成29年には5%まで減少しています。

女性社員VOICE



営業部 課長
北爪 久美子様
平成15年入社

働き方改革を推進する社風を信頼し、
管理職にもチャレンジしています

入社を決めたきっかけの一つが、性別問わず仕事をしっかりできそうな風土でした。現在は、営業部の課長として出稿・入稿の対応や新規開拓をしながら、3名の課員と切磋琢磨しています。結婚する時には、好きな仕事を続けられるか不安もありましたが、経営層が制度の整備や研修の実施といった女性が働きやすい環境作りを推進していたので、「なんとかなる」という気持ちになれました。管理職昇進の辞令を受けた際も、経営層への信頼と周りの社員からの後押しが「チャレンジしてみよう」という思いにさせてくれました。

繁忙期は時間の調整が厳しいこともありますが、管理職として自分の仕事だけではなく、課員の状況を把握することで、業務量のバランスを整えるようにしています。常に、担当者が不在時でもフォローができる体制を意識し、各人の事情に合わせて「フレックスタイム制度」を活用する等、制度を有効に利用することで、助け合える体制を整えています。

DATA

従業員数 男性31名 / 女性30名
平均年齢 男性44歳 / 女性34歳
平均勤続年数 男性8年 / 女性10年
管理職数 男性6名 / 女性2名

概要

株式会社木元省美堂
住所 | 東京都文京区千石2-44-5
設立 | 昭和30年2月
業務内容 | 出版物およびカラー印刷物のデザイン・制作・製造
ウェブサイトの企画・デザイン・制作
HP | <https://kimoto-sbd.co.jp/>

武陽ガス株式会社

両立支援の
環境整備

採用拡大・
継続雇用



働き方改革の一環として女性活躍を推進 女性の採用・活躍でサービスの質が向上



総務部部长
小澤 修 様

長時間労働削減に向けた働き方改革を進める中
女性社員にとっての働きやすい職場作りにも着手

武陽ガス株式会社は、東京都福生市、羽村市、武蔵村山市、あきる野市、西多摩郡瑞穂町、西多摩郡日の出町を供給エリアとした都市ガス事業を展開しています。業務内容は、ガスの供給からガス機器の販売・メンテナンス・リフォームまで幅広く、全て自社で対応します。しかし、事業の特性上、24時間の対応が求められるため、社員の負担は大きく、日常業務での残業の削減が課題となっていました。そこで、終礼での残業の事前申告を徹底しました。さらに、毎月各社員の残業時間の集計を各部署の管理職で情報共有し、業務の見直しを行うことで残業時間を月20時間以内に抑えるといった長時間労働への取組を始めました。また、育児中やこれから結婚・出産を迎える女性社員にとって、働きやすい環境の整備が課題だと感じ、「変形労働時間制」「交替制シフト勤務」の導入や、「業務効率化のための社内プロジェクト」の立上げによる生産性向上と働きやすい環境作りにも着手しました。

制度を活用することで育児と仕事を両立
女性を採用してこなかった部署での登用が加速

育児中の女性は、導入された「交替制シフト勤務」を活用しながら、課内で勤務当番を調整することで、親族に頼むことなく、自分で子供を保育園へ送迎できるようになりました。さらに、出産した社員が復職しやすくなるように「短時間勤務制」等を整備することで、育児と仕事が両立できるよう配慮しました。こうした制度を活用することで、働きながら3児の出産・育児を行っている社員もおり、継続雇用につながっています。

働き方改革は、残業の削減、ライフ・ワーク・バランスの実現だけでなく、生産性向上も課題となります。そこで、携帯電話で作業状況を把握できるシステムを導入し、作業が遅れている社員をフォローできる体制も整え、業務効率を向上させました。



制度を活用し、育児と仕事を両立

こうした制度やシステムの活用・定着がきっかけとなり、平成23年にはこれまで男性しかいなかった営業開発部が、新規顧客獲得を担う社員として女性を採用しました。昼間在宅しているお客様には主婦や高齢者が多いため、女性が営業を行った方が新規開拓につながると考えたためです。創業60年の都市ガス会社ということもあり、お客様からは男性的なイメージが強かったのですが、作業着姿の女性社員の訪問により「女性だったので、玄関を開けた」という声も多く、期待した営業成果が出ています。この成果を経て、既存顧客の対応や法定点検を行う部署でも女性社員の登用が広がってきています。

女性の登用が顧客に対するサービス向上に
男性社員の意識も変わり、生産性の向上も実現

フロント部署への女性採用は会社に利益をもたらしています。既存顧客に対応する部署の業務はガス器具の修理、閉・開栓手続き等、法定点検を行う部署の業務は法定検査やガス漏れ検査があります。いずれの業務もお客様宅に上がる必要がありますが、女性社員の訪問により安心感を与えられます。さらに、キッチンやバス、トイレ等

のリフォーム提案では、女性ならではの視点も活かされる等、顧客ニーズへの対応が幅広くなり、サービスの向上につながるようになりました。

女性が様々な部署で活躍することは、男性社員にも良い影響があります。育児中の社員への心配りや声掛けが行われるようになり、社内の雰囲気も明るくなりました。さらに、ライフ・ワーク・バランスの意識が浸透してきたことで、業務効率を上げる意識が高まり、生産性向上と残業削減を実現しました。今後は、女性管理職の育成を目標に更なる意識改革と環境構築を進めていきます。



女性営業の安心感でサービス向上

きっかけ

業務の特性上、24時間の対応が求められるため、社員の負担が大きく、日常業務での残業の削減が課題でした。さらに、育児中の女性社員が家庭と仕事を両立するための職場環境の整備の必要性も感じていました。

取組

残業を事前申告制にし、毎月残業時間を集計。集計結果を基に業務の見直しを行うことで月20時間以内に抑えるといった働き方改革を実施しました。また、「短時間勤務制」や「交替制シフト勤務」等により、育児と仕事の両立が可能となりました。

効果

女性社員の採用・活躍により、新規顧客獲得やサービスの質の向上につながりました。また、男性社員の意識が変わり、育児中の社員への心配りが生まれました。ライフ・ワーク・バランスの意識が浸透することで、生産性向上と残業の削減も実現しています。

女性社員VOICE



営業開発部
営業開発課
鈴木 麻衣 様
平成25年入社

お客様と信頼関係が結べた時、
やりがいと喜びが込み上げてきます。

地域に密着した会社で働きたいという希望があったことに加え、天然ガスの供給という大きな事業に惹かれ、やりがいを求めて入社しました。入社後、半年間に渡り1か月ごとに全部署を経験する研修制度を経て、新規顧客獲得を担当する営業開発部に配属されました。

飛び込み営業もあるので最初は緊張しましたが、少しずつお客様と話をさせていただけるようになり、自信ができました。訪問者の顔が映るインターフォンが多いため、「鈴木さんじゃなかったら、玄関を開けなかった」と言われることもあり、今ではとてもやりがいを感じています。お客様宅の前を通りかかった時に笑顔でご挨拶してもらえる等、信頼関係を結べたと実感できることが嬉しいです。

将来的なライフイベントも考えていきたいと思っており、出産・育児を経験した先輩社員がたくさんいることがとても心強いです。地域貢献できる今の仕事を長く続けていきたいと思っていますので、先輩社員にも相談しながら、プライベートの事情に合わせて、制度を活用していきたいと考えています。

DATA

従業員数 男性71名 / 女性26名
平均年齢 男性42.8歳 / 女性35.1歳
平均勤続年数 男性15.5年 / 女性9.6年
管理職数 男性15名 / 女性0名

概要

武陽ガス株式会社

住所 | 東京都福生市本町17-1

設立 | 昭和35年5月

業務内容 | 都市ガス導管・小売事業、LPガスの供給販売、小売電気事業、ガス器具の販売、管工事業、それらに付帯する一切の事業

HP | <https://www.buyo-gas.co.jp/>

株式会社ウィルド

働きやすい
職場環境整備

職場の
意識改革



その折、IT系セミナーで「働き方改革」を知り、ライフ・ワーク・バランスの重要性に気づきました。社員がプライベートの時間を重視する方向性を見出し、平成23年に女性社員にフォーカスした「短時間勤務」等を取り入れます。ところが、それによりほかの社員に業務がしわ寄せされ、残業が増えてしまいました。その状況を打破するため、成果重視の評価方法を取り入れてみましたが、今度は各自が自分の作業のみを重視することになり、後輩の指導や助け合いがなくなり、社内の雰囲気が悪い状態となりました。

そのような状況下で、何気なく買って帰った差し入れのお菓子が打開の糸口となります。全社員で差し入れを食べている時は、パソコンに向かって作業をしている時とは違い、温かい雰囲気がありました。これを毎週の社内イベントとして導入したのが「おやつタイム」です。このコミュニケーションの場を設けたことにより、「短時間勤務」で飲み会等に参加できない社員とも交流を深められるようになりました。社員同士がお互いを思いやり、作業を協力し合うようになった今では、業績も回復し、生産性も、7年前と比べて約1.8倍になりました。諦めずに模索

したことで、会社にとって良い結果をもたらすことができました。

全社員が活用しやすい制度作りが女性活躍推進を加速させる

Webサービスは老若男女を問わず、幅広い世代に活用されます。Webサービスを開発する側としては、品質向上の観点からも女性目線を取り入れることが重要と考え、女性活躍推進法の行動計画を策定しています。最近では、IoTを活用した農業の事業にも取り組んでおり、農業体験ツアーや米のパッケージデザイン等にも女性社員の感性を発揮してほしいと期待しています。ただ、これまでの経験から「女性を過剰に優遇しないことが、結果として女性社員側も受け入れやすい」と考え、男性社員の「育児休業」取得等も支援しています。平成27年には社長自ら取引先に理解を求め、男性社員2名が「育児休業」を取得しました。時間の制約がある社員を含め、全社員が活用できる制度作りに取り組んでいます。

「おやつタイム」でプライベートを共有 お互いを思いやる風土を形成



代表取締役
大越 賢治様

勤務時間が制約されている理由や個々が抱えている事情、好きなもの、大切にしていることを知ることができました。「おやつタイム」を設けたことで、社員同士の理解や配慮、助け合いの気持ちが生まれ、社内の雰囲気が明るくなりました。加えて、共有カレンダーにも社員が自発的にプライベートの予定も書き込むようになり、社員が相互に心配りする文化が育まれるようになりました。

ユニークな方法で会話を誘発し 社員の働きやすさを実現

株式会社ウィルドは、Webシステム開発やITコンサルティングをメインにする企業です。最近、スタートアップのベンチャー企業に向けた、プログラミング言語「Ruby」によるサービス開発に特化しています。サービスの特性上、社員の大半がエンジニアで、人材が会社の宝となります。そのため、ライフ・ワーク・バランスや女性活躍推進等、社員が長く働き続けられるための環境整備を積極的に行っています。

その一つが、週1回30分間開かれる「おやつタイム」です。エンジニアは、黙々とパソコンに向かい作業をすることが多く、社員同士の会話があまり行われません。そこで、職場にいる全員が手を休めて、喫茶スペースでお菓子を食べながら談話する時間を設けました。ルールは、仕事以外の会話をすることです。これにより、お互いのプライベートやパーソナルな情報が共有されるようになり、

試行錯誤しながら自社に合った 働き方改革を模索

「おやつタイム」に辿り着くまでには、様々なトライ&エラーがありました。平成20年のリーマンショックの影響により条件の良い仕事が選べなくなり、長時間労働が増えることで、体調不良等を理由とした退職者が出てきたため、打開策を探していました。



助け合う社風になり働きやすさを実感

きっかけ

不況の煽りを受けて、長時間労働が増え、病欠者や退職者が増えました。エンジニアリングサービスには人材が欠かせないため、どうしたら社員が働き続けられるかという道を模索し、女性が活躍できる制度作りの取組が始まりました。

取組

「短時間勤務」等の女性社員を対象とした制度整備や成果重視の評価方法を取り入れるといった様々な方法に取り組み、試行錯誤を重ねた結果、社員の談話を誘発する「おやつタイム」に辿り着き、週1回30分で定期的に実施することになりました。

効果

社員同士が各人の事情を理解することで、お互いに助け合えるようになりました。それにより、生産性が7年前と比べて約1.8倍になりました。さらに、男性社員2名が「育児休業」を取得する等、ライフ・ワーク・バランスの意識が高まっています。

女性社員VOICE



管理本部
横尾 恵様
平成18年入社

「社会とつながっていた方がいいよ」 社長の一言に背中を押してもらえた

設立間もない時期に入社し、主に総務や経理等の業務を担当しています。プライベートでは3児の母で、「育児休業」から復職した後は「短時間勤務」で働いています。

第一子出産後の復職時には、子供の病気等で出社できないことが何度もあり、第二子妊娠が双子だとわかった時には、退職するしかないと考えました。しかし、育児の先輩でもある社長が「社会とつながっていた方がいいよ」と言葉を掛けてくださり、「短時間勤務」により働き方の選択肢を広げてもらったことで、育児と仕事の両立を頑張ろうと思えるようになりました。

実際、復職した当初は「短時間勤務」に慣れず、時間切れで作業を残し、帰宅することに後ろめたさを感じていました。その折、私の事情を知った社員が「もう時間だよ」と掛けてくれた一声に救われました。そのことがきっかけで、勤務時間が短い中でも効率良く仕事をしようと励み、今では満足いくパフォーマンスができるようになりました。

仕事に対する「思い」もありましたので、会社が働き続けられる環境を整備してくれたことに感謝しています。

DATA

従業員数	男性7名	女性2名
平均年齢	男性36.3歳	女性32.0歳
平均勤続年数	男性7.7年	女性9.5年
管理職数	男性1名	女性0名

概要

株式会社ウィルド

住所 | 東京都台東区台東2-31-3
アサヒビル4F

設立 | 平成18年5月

業務内容 | ITコンサルティング、Webシステム開発 他

HP | <http://wyrd.co.jp/>

株式会社フューチャーフロンティアーズ

働きやすい
職場環境整備

制度の導入・
見直し



常に社員の声に耳を傾けた改革を実施し 復職率100%と離職率の削減を実現



代表取締役
橋本 恵理様

17年前の創立当初から 女性を大切にするのは当然の使命

株式会社フューチャーフロンティアーズは、10箇所の保育園と2箇所の学童クラブを運営し、17年前の創業時からモンテッソーリ教育をベースに子どもたちの育成に尽力してきました。モンテッソーリ教育とは、子どもには自分を育てる力が備わっているという自己教育力を基本とし、大人が適切な環境を準備する事により子どもの自発的な活動を促す教育理念です。こうした教育理念は社員教育にも反映され、女性の活躍を推進する原動力となっています。

8割方が女性という保育士の業界で、橋本社長自身が2人の子どもを育てながら、創業当初から女性社員だけではなく、全社員の働きやすさを追求し、経営してきました。今でこそ、保育士の不足が問題視され、女性を意識した福利厚生やサポート体制に注目が集まっていますが、

同社にとって女性を大切に、働きやすい環境作りに力を入れるのは必然のことでした。

働きやすさを追求する制度導入と きめ細やかなコミュニケーション

女性活躍のための主な取組は、大きく分けて制度やルールを導入とコミュニケーションによるきめ細やかな配慮です。

制度面で見ると、短時間勤務でありながら、職務や責任、キャリア等がフルタイム正社員と同様に形成できる「短時間正社員制度」や、職務を限定して勤務しながら正社員と同様の福利厚生が受けられる「職務限定正社員制度」を導入して、フレキシブルな働き方を推奨しています。また、コミュニケーション面で見ると、保育士の子どもが病気の時は速やかに帰宅できるように、周囲の社員が気持ち良く送り出す等、声掛けを行います。さらに、子どもの学校行事等



社員の働きやすさがサービスを向上

のプライベートを優先できるように、本人が後ろめたく感じない雰囲気作りにも尽力しています。このように、他者の反応に怯えることなく、自分の思いを素直に伝えることのできる心理的安全性に配慮した組織を意識して作ってきました。そのために、とにかく社員の声に耳を傾け、実行に移すことが大事です。ハラスメント窓口を設置したのもその一環。離職の原因となる人間関係の悩みをいち早く解消することに貢献しています。

様々な取組が評価され 「えるぼし」等の認定を取得

こうした創業当初からの取組を通じて成果も生まれています。

平成29年に育児休業取得率・復職率100%を達成し、新宿区から「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定。さらに、女性の活躍推進法に基づく認定制度で、女性活躍推進に関する状況等が優良な企業に発行される認定マーク「えるぼし」の最高位である3つ星を取得しています。これらを名刺等に印刷することで企業PRにもつなげています。現在は、子育てサポート企業に対する認定制度「くるみん」の取得を目指して更なる取組強化を図る

等、働きやすい職場作りに精力的です。

東京都の保育士における有効求人倍率は5.29倍(令和元年9月)に上るほど、保育士の人手不足が深刻化しています。「当社もその影響はありますが、他方長く働きやすい職場環境が整っているため、優秀なベテラン社員も育ち、核になってもらっています」と取組の成果を実感しています。さらに、モンテッソーリ教育を礎とした会社の理念を社員一人ひとりに浸透させるために、企業活動や仕事の基準となる信条や価値観を明文化したクレドを作成しています。クレドは、企業理念をベースとした具体的な行動指針となります。社員全員で会社の良い点、悪い点を出し合い、半年かけた作成過程の中で、社員全員が会社のことを真剣に考えていることが分かったことに、喜びと成果を感じています。全員で作成したクレドだから、全員が守るという意識が生まれます。こうして、企業理念やミッション、ビジョンが社員一人ひとりの胸に刻まれていくことで、更に働きやすい環境が充実していくことを目指しています。



全社員で作成したクレド

きっかけ

子どもの健全育成と働く親のサポートを起業の目的に据えていたこと、また、人手不足が深刻化する中、8割方が女性の業界で女性社員を大切にすることは創業当初から必然のことでした。

取組

「短時間正社員制度」や「職務限定正社員制度」等の導入、ハラスメント窓口の設置により、働きやすいフレキシブルな就業規則やルールを導入しました。さらに、クレド作成により企業理念の浸透を図り、理念に即した行動を促しています。

効果

復職率100%を達成し、「えるぼし」3つ星に加え、新宿区から「ワーク・ライフ・バランス推進企業」にも認定されています。また働きやすい制度や環境を整えることにより、離職防止につながり、雇用の安定を生み出す効果が見られます。

女性社員VOICE



保育士主任
本嶋 安枝様
平成26年入社

結婚を機に保育士を辞めた経験があり 当社との出会いは大きな喜びでした

入社した動機は、面談の際に社長から「自分の子どもでもうちの保育園に預けていいよ」と言われたことです。実は、最初に入社した保育園に勤めている時、結婚することになり、その際に「結婚したら辞めるかパートさんですよ」と言われて辞めた経験があります。それだけに、当時0歳の子どもを入園させていただき、更に保育士として復職できる喜びが大きかったです。

その後、子どもは2歳で認可保育園に入れることができ、現在はお迎えのため、遅くとも夕方5時30分には上がらせていただいています。「もうお迎えの時間だから早く帰りなよ」と周囲の方々もサポートしてくれます。社長は「家族が一番、仕事は二の次でいい」と事あることになってくださり、心強いです。会社の気持ちに伝えるために、子どもの体調不良以外では休まない決めて、これまで守ることができています。今後の目標は、モンテッソーリ教育の資格を取得することです。社員のスキルアップのために様々な研修を用意してくれているので、積極的に参加してスキル向上に励みたいと思います。

DATA

従業員数	男性35名 / 女性107名
平均年齢	男性33.2歳 / 女性50.1歳
平均勤続年数	男性3.0年 / 女性3.2年
管理職数	男性6名 / 女性7名

概要

株式会社フューチャーフロンティアーズ

住所

東京都新宿区河田町3-16

設立

平成14年10月

業務内容

保育所、学童クラブの運営、
法人に対するコンサルティング業務

HP

<http://www.futurefrontiers.co.jp/>

株式会社クレストコンサルティング

働きやすい
職場環境整備

制度の導入・
見直し



社員の声を制度に反映し、環境を整備 育児休業中の社員のフォローも手厚く



企画管理部
管理グループ チームリーダー
星 めぐみ様

社員の声から「短時間勤務制度」を導入
働き方改革のための様々な制度へ広がる

株式会社クレストコンサルティングでは、業務マニュアル作成や情報システムコンサルティングを行っており、案件ごとにチームが編成され、お客様先を訪問または常駐するスタイルを採っています。マニュアル作成は企業に蓄積された複数のマニュアルを体系化したり、業務のルール付けの提案を行ったりと、お客様企業に密着する必要があります。その要となるのがヒアリングです。柔らかな雰囲気傾聴し、お客様の話を引き出す上で女性の力は欠かせません。同社では社員の半数を超える10名が女性で、グループリーダー7名のうち女性が5名を占めています。

女性活躍推進の取組は、平成17年の出来事が契機となりました。当時、マニュアル作成を中心的に支えてくれた女性社員から「仕事は大好きだけど、家族の療養があるのでフルタイムでの勤務が難しい」という相談が寄せられたことがきっかけで、「短時間勤務制度」を作り

した。その際、育児や介護に限らず、例えば「学校で学び直したいから」等の社員の声も取り入れ、あらゆる事由で誰でも利用できる制度としました。また、社員の声から新たな制度ができた経験は後輩社員にも受け継がれ、5年後には「在宅勤務制度」の導入につながりました。こちらでも子育て中の社員による要望から作られ、社外のどこでも仕事ができる「テレワーク制度」へと広がりました。「女性に限らず、全社員が長く活躍できる職場を追求する」という会社の理念が制度の導入と充実として実を結んだ形となりました。

グループウェアで速やかな情報共有
復職社員の不安解消にも工夫を

より良い制度を追求していった結果、15分単位で出勤時間を選択できる「時間ずらし勤務制度」を導入しました。この時間ずらし勤務は、グループウェアから簡単に申請が可能のため、誰もが気軽に利用できる等、女性に限らず社員のライフ・ワーク・バランスを後押しする制度として定着しています。スマートフォンからもログインできるので簡単に情報確認や記載ができ、電車遅延等の事務連絡や社内連絡も投稿機能を使い、1アクションで完結します。SNSのような活用もできるので、会社と個人の連絡だけでなく社員同士もつながり、個々の状況をお互いに把握することにも役立っています。これにより社内の業務連絡はグループウェア、社外の連絡はメールという

形に情報をすっきりと分けられました。

グループウェアは休業中の社員も利用することができます。様々な社内情報や社員の動向等をアップすることで、休業中の疎外感を軽減することも可能です。特に育児休業中の社員には、グループウェアによる情報共有だけでなく、月毎の給与明細と共に社内の近況を知らせる手書きの手紙を送っています。さらに、休業からの復職前には対象者の自宅近くまで人事担当者が訪問し、キャリアビジョンを共有する等、復職時の心理的負担軽減のためのきめ細やかなフォローを行うといった工夫を凝らしています。

時間の使い方を各自が見直し
効率的な仕事を実践

短時間勤務社員も分け隔てなく活躍できる背景には、「良いものを作る」というシンプルな目標があります。マニュアルの原稿は、校正が少ないほど、仕事の効率が上がり、お客様からの信頼も得られます。工数を減らし、短時間できちんと仕事を納めることを目指し、社員は日々取り組んでいます。長時間の残業を防ぐために、平成28年

から残業は事前申請制としました。これにより、各社員が自らの業務内容や進捗状況を把握し、残業の必要性等を見直すきっかけとなり、平成27年と比べ、平成28年には残業時間が3分の1まで減少しました。残業時間が減少したにもかかわらず、各自が時間の使い方を見直し、効率的な仕事を実践したことで、長期的視点では業績の向上につながっています。

女性の活躍推進に取り組むことで、女性の働きやすい環境が整うだけでなく、会社全体の生産性の向上につながる実感しており、今後も更なる制度の充実を進めていこうと考えています。



女性も落ち着いて
休憩できるスペース



校正回数を減らすための
工夫を検討

きっかけ

現場の中心となっていた社員の一人が家族の療養のため、フルタイム勤務の継続が難しくなり、退職の相談を受けたことで、女性が働き続けられる環境作りに取り組みました。

取組

家庭と仕事を両立できるように「短時間勤務制度」を整備しました。そのほか育児休業中の社員に対し、面談による復職の心理的負担を軽減しています。本人の望む形で職場における活躍の場を提案し、キャリア形成を支援しています。

効果

育児を理由とした離職がなくなり、さらに社員の平均勤続年数においても男性が8.8年に対し、女性は10.7年と女性も働きやすい職場になりました。また、残業時間を平成27年の3分の1に削減しながらも、売上を維持しています。

女性社員VOICE



サポート&サービス事業部
マニュアルビジネスグループ
スペシャリスト
小高 貴子様
平成9年入社

やりがいのある仕事を続けながら
家族と自分を大切にする喜びを実感

お客様の会社に訪問または常駐し、ヒアリングを重ねてマニュアルを書く仕事をしています。お客様の悩みに寄り添い、解決するための提案を行う仕事は、私にとって大変やりがいのある仕事です。

平成17年、母の体調が悪くなり、フルタイムで働くことが難しくなりました。当時は特に制度もなかったため、正社員を諦めることも覚悟しましたが、会社に相談したところ、新たに「短時間勤務制度」を作っていただけました。私の仕事に対する思いと家族のための時間を、会社が理解してくれたことはとても嬉しかったです。後輩がライフイベントを迎えた時、働き方を選択できるきっかけにもなり、勇気を出して相談して良かったと思っています。

その後、フルタイムに戻り、今は「スペシャリスト」という役職にいただき、第一線に立っています。後輩達にアドバイスしながら、お客様のために力を発揮し、喜んでいただける日々を送りとても充実しています。

DATA

従業員数 男性8名 / 女性10名
平均年齢 男性43.5歳 / 女性41.0歳
平均勤続年数 男性8.8年 / 女性10.7年

概要

株式会社クレストコンサルティング

住所 |

東京都千代田区神田西福田町4番地

設立 |

平成元年7月

業務内容 |

各種マニュアル作成
マニュアル関連コンサルティング

HP |

<https://www.crest-con.co.jp/>

株式会社ハピリィ

採用拡大・
継続雇用

働きやすい
職場環境整備



東京都の研修プログラムを積極的に活用 復職率向上による採用コストの低減



代表取締役
二口 恵子様

社員一人ひとりの事情に合わせて 33通りのシフトを作成

株式会社ハピリィは、都内4店舗を含め、全国に6店舗を構える写真スタジオです。子供の誕生日、七五三、入園・入学、卒園・卒業、お宮参り等、様々なライフイベントはもちろん、日常的にカジュアルなイベントを設定しており気軽に家族写真にも対応するスタジオです。女性社員の割合が8割を超えるため、ライフイベントに影響されやすい女性の継続雇用について常に試行錯誤を続けてきました。女性の場合は、結婚、出産、夫の転勤、介護等で辞めざるを得ないケースが多くあります。やむを得ず退職した社員に、復職できる状況になり次第戻ってきてほしいという二口社長の思いから、いつでも気軽に戻れるような女性にやさしい雰囲気を作ることを目的に、平成29年より女性活躍推進の取組を始めました。

まず始めた取組は、社員の都合に合わせたフレキシブルな勤務シフトを作成したことです。基本は8時間勤務、

休憩1時間ですが、子供の送り迎えで早く上がりたい方、中抜けしたい方、早く出社できる方、更に同じ方でも曜日によって働ける時間帯が変わります。こうした個人の都合を細かに反映させ、吉祥寺店のシフトは33通りまで広がりました。会社の時間に合わせるのではなく、なるべく個人の都合に合わせて無理なく楽しく働ける環境作りを力を入れています。



happily吉祥寺店

東京都「女性の活躍推進加速化事業」 研修プログラムも積極的に活用

社員教育にも力を注いでおり、東京都「女性の活躍推進加速化事業」の研修プログラムも積極的に活用しています。例えば、フォローアップ研修では、行動計画策定マニュアルがとてもわかりやすく、行動計画をブラッシュアップするための具体的な方法を習得することができました。

その他、スピードアップ研修、女性従業員向け研修、男性従業員向け研修と、それぞれの研修に複数の社員が参加しています。プログラムを見て、関心あるもの、伸ばしたいスキルに関連するものを各自が自由に選び、研修に参加した者は、全体会議で社員に共有するのがルールです。社内全体で、女性活躍推進への意識を高めることができている。

離職率低下と復職率向上により 採用コストの削減を実現

さらに、大切にしていることは社員の声を吸い上げ、柔軟にルールの改善を行うことです。これまでは、撮影したデータを当日にアップロードしてお客様に渡していたのですが、忙しい土日は残業になりがちで社員の負担になっていました。そこで、アップロードを撮影当日ではなく、撮影から3日以内に行うルールに変更することにしました。実は当日でなくても差し障りないとお客様が多く、当日アップロードはそれほど重要なサービスではなかったのです。ルール変更後は比較的業務負担の軽い平日に行うことで、業務量を平準化することができ、残業

を削減することができました。

様々な取組により社内には明るくて居心地の良い雰囲気広がっています。離職率が低下した上、復職する社員が増えたのも成果のひとつです。辞めた方ともランチに行ったりして繋がりを保つケースが多く、「いつでも戻ってきてね」という二口社長のオープンな声掛けが功を奏したといえます。人手不足で採用コストが増大する企業が多い中、業務を熟知している経験者の復職は、コスト面でも大きなメリットをもたらしています。シニアが活躍できる部署を作りたいという構想もあり、女性を含む多様な社員が活躍できる職場作りは、今後も更に推進していきます。



撮影データを平日にアップロード

きっかけ

結婚、出産、夫の転勤、介護等のライフイベントでやむを得ず離職される女性社員の雇用問題に直面していました。社員本人の希望でいつでも戻れる環境を作りたいと考え、平成29年に女性活躍推進法に基づく行動計画を提出しました。

取組

社員一人ひとりの都合に合わせた33通りのシフトを作成し、無理なく楽しく働ける環境を作りました。東京都「女性の活躍推進加速化事業」の研修プログラムにも積極的に参加し、そこで得た学びを社員全員に共有しています。

効果

社員の声を取り入れ、ルールを変更することで残業時間を削減しました。さらに、社員・パート、独身者・既婚者、男女等の壁がない明るく風通しの良い環境を作り、離職率の低下と復職率の向上をもたらし、採用コストが低減しました。

女性社員VOICE



吉祥寺店 店長
草ヶ谷 恵衣様
平成24年入社

日常的なコミュニケーションにより 多様なメンバーがお互いに助け合う風土

当社の創業と共に入社した立ち上げメンバーのひとりです。美容師からの転職でしたので、お客様のほとんどがお子様連れのファミリーで、これまでお子様と接する機会がなかったこともあり、当初は戸惑いましたが、子供対応に慣れているママスタッフに助けられました。当社には社員とパート、独身者と既婚者、男女等の壁がなく、お互いに助け合う風土があり、社内は明るくとても風通しが良いのが特徴です。これも社長のキャラクターと日頃からのコミュニケーションの成果だと思います。

社員一人ひとりの都合に合わせた細やかなシフトは吉祥寺店で33通り、他店舗でも26通りに及びます。店長の私が毎月1回シフトを作成して社内のシステムで管理し、社員全員にプリントアウトして渡しています。日常会話の中で、来月は子供の学校行事がある等の情報を吸い上げシフトに反映させています。東京都の「女性の活躍推進加速化事業」の研修では、「信頼関係を築くコミュニケーションスキル研修」に参加し、日頃の社員とのコミュニケーションに役立てています。

DATA

従業員数	男性35名	女性140名
平均年齢	男性28.5歳	女性28.9歳
平均勤続年数	男性4.0年	女性3.9年
管理職数	男性5名	女性20名

概要

株式会社ハピリィ

住所 | 東京都千代田区内幸町1-1-7
日比谷U-1ビル25階
設立 | 平成25年11月
業務内容 | 写真スタジオの運営
HP | <https://www.happilyphoto.jp/>



東京都産業労働局

令和2年3月発行

編集・発行／東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

TEL:03-5320-4645

©東京都2020 本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

印刷物規格表第1類

印刷番号 31 (285)

石油系溶剤を
含まないインキを
使用しています。

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。