



女性の活躍推進企業サポート事業  
平成29年度 支援企業取組事例集





# 目次

新宿区女性の活躍推進企業サポート事業の概要	1
本事業で実施した企業向け支援メニューのご紹介	2
取組企業への「バスツアー」訪問先企業紹介	4
◆ 株式会社赤ちゃんとママ社	4
◆ さくらインターネット株式会社	5
取組事例紹介	6
◆ 好事例 4 社一覧	6
◆ 有限会社トーワ・デリバリー	7
◆ 株式会社木下の介護	9
◆ アイティーエム株式会社	11
◆ 株式会社せいじつ屋	13
平成 29 年度事業参加企業 15 社のコメント	15

# 新宿区『女性の活躍推進企業サポート事業』について

## 事業概要

雇用情勢が改善する一方で人材確保は深刻な課題となってきた昨今、企業の存続・活性化を図るためには優秀な人材の確保や従業員の定着に企業自ら取り組むことが不可欠です。「女性の活躍推進企業サポート事業」は人材確保や定着支援に課題意識をもつ区内中小企業に対して、子育て・介護をしながら働き続けられる制度の導入や制度活用の風土を醸成するなど職場環境整備等のコンサルティングやセミナーを実施することで時間的制約がある女性求職者とのマッチングを図る事を目的とした事業です。

## 支援対象社数

20社

## 事業スケジュール

2017年

4月

5月

6月

7月

8月

9月

事業開始

企業様募集・お申込み・選定

個社課題別就業環境整備コンサルティングの計画策定・実施  
【女性を始めとする従業員の就業環境整備】  
【就業環境整備による採用対象の拡大】

取組成功企業への『バスツアー』  
見学会の実施

支援企業様  
対象『介護』  
セミナーの実施

2017年

10月

11月

12月

2018年

1月

2月

3月

個社課題別就業環境整備コンサルティングの実施  
【女性を始めとする従業員の就業環境整備】  
【就業環境整備による採用対象の拡大】  
【就業環境整備を活かした企業の魅力アピール】

支援企業様参加の『企業交流会』  
実施

『採用』に関する  
支援企業対象  
セミナーの実施

成果発表会  
実施

求職者募集  
【短時間勤務希望者等を含む  
女性求職者を30名程度募集】

研修・セミナー実施  
【就職に役立つ知識  
スキルの向上】

支援企業と求職者の  
マッチング  
イベント実施

マッチング  
【弊社では求職者と企業様を  
マッチング】

## 本事業で実施した企業向け支援メニューのご紹介

### 1 職場環境整備コンサルティング

#### 目的

支援企業の女性の活躍（子育てや介護をしながらでも働き続ける事ができる制度の整備や制度活用の企業風土の熟成）を推進するために、「職場環境整備」と「採用力強化」をテーマにしたコンサルティングを実施することで、子育てや介護などで時間的な制約のある女性求職者とのマッチングにつなげる。

「誰もが働きやすい職場」を整備することで「求職者へのアピールにつなげる」とともに、「現従業員のモチベーションや帰属意識をも高め、定着率向上へつなげる」ことを目的とする。

#### 実施回数

各社とも月1回程度 合計8回のコンサルティングを実施



### 2 取組成功企業への「バスツアー」

#### 目的

女性の活躍推進に既に取り組み、成果を上げている企業へ訪問し、取組内容を伺う事で当事業への取組み意欲の熟成と目指すべき姿を明確にイメージできるようにする。

#### 実施日

平成29年8月8日（火）

#### 参加企業数

11社 14名

#### 訪問先

株式会社赤ちゃんとママ社 様  
さくらインターネット株式会社 様



### 3 介護と仕事の両立支援セミナー

#### 目的

この先の高齢化社会を前にして、全ての従業員が「いつ介護に直面するか分からない、自身も無関係ではない」といった当事者意識を持っていただくことで、「介護について話しやすい、お互いさまである」といった職場風土を醸成し、介護離職を防ぎ定着率向上を目指す。

#### 実施日

平成 29 年 9 月 1 日（金）

#### 参加企業数

10 社 11 名



### 4 採用支援セミナー

#### 目的

後日開催する女性求職者とのマッチングイベント『復職応援フェア in 新宿』用に、1社あたり5分で自社の魅力を伝えることができるかのワークや、ハローワーク求人票の見直しを行うことで、「採用」に関する基礎的知識と「復職応援フェア」での実践的な手法の修得を目的とする。

#### 実施日

平成 29 年 12 月 12 日（火）

#### 参加企業数

16 社 16 名



### 5 復職応援フェア in 新宿

#### 目的

支援対象企業のうち 16 社が参加して求職者とのマッチングを目的とした合同企業説明会を実施。

#### 実施日

平成 30 年 1 月 24 日（水）

#### 参加企業数

16 社

#### 参加者

34 名



# 株式会社赤ちゃんとママ社

## 取組成功企業への『バスツアー』訪問先企業紹介

### 会社概要

従業員数	事業内容	女性の活躍推進への取組み
14名	育児雑誌「赤ちゃんとママ」の刊行、書籍の企画・刊行、保育指導用のパンフレットの企画・制作、育児相談事業、子育てと支援の両立／ダイバーシティ支援等	東京ライフ・ワーク・バランス認定企業（平成 28 年度）、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進優良企業特別賞（平成 27 年度）

### バスツアーでのご説明内容

《講演者》 代表取締役長 小山 朝史様

はじめに、小山様より、経営理念やビジョンに「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」を明文化して周知を広めている事、社員の意見や問題意識を重視するための部門横断の「WLB プロジェクト」が発足し、必要に応じて役員会上申する仕組みを構築するなど、会社としての取組みについてご説明がありました。

その具体例として、①「パパ休暇制度（妻の出産の立ち会いなどで有給休暇を 5 日取得する制度）」で男性の育児休暇取得を促進しており、複数の男性社員が取得し活用されていること、②「なんでも面談（一人ひとりの働きやすさや社内の風通しを良くする事を目的とし、社長と一対一で気軽に話せる場）」を 10 年以上継続していること、等のお話がありました。

続けて、実際に育児休業から復帰した女性社員の方へのインタビューをさせていただきました。育児休業中も会議の議事録などをメールで共有してもらい、状況を把握できていたので復帰しやすかったこと、その結果、会社の一員としての意識を持ち続けられたこと等をお話し頂きました。



### バスツアー参加者の感想



モデル企業から成功事例を聞いて参考になりました。

育休中の情報共有について、すぐに実践できそうだと感じました。

# さくらインターネット株式会社

## 取組成功企業への『バスツアー』訪問先企業紹介

### 会社概要

従業員数	事業内容	女性の活躍推進への取組み
連結 495名	インターネットへの接続サービスの提供、インターネットでのサーバの設置およびその管理業務、インターネットを利用した各種情報提供サービス業務、電気通信事業法に基づく電気通信事業、マルチメディアの企画ならびに製作・販売、インターネットに関するコンサルティング等	「さぶりこ (Sakura Business and Life Co-creation)」と呼ばれる自社の働き方を概念化したものを周知させ、「広いキャリアの形成」と「プライベートの充実」の両方で得た知識や経験をもって共創へつなげることを目指している。

### バスツアーでのご説明内容

《講演者》 管理本部人事部マネージャー 清水 能子 (やすこ) 様

「さぶりこ」の紹介とそれによって得られた働き方の変化についてご講演いただきました。まずは①「ショート 30 (効率的な働きでその日の業務が完了すれば定時の 30 分前に退社してよい)」 ②「20 時間分の残業代の先払い支給 (実際は多くの方が月間の残業時間が 20 時間以下)」 2 つの取組みで、業務効率の向上と各自のタイムマネジメントが劇的に改善されていることや、③「ファミリータイム」として産休・育休からの復職支援のための時短勤務制度を用意しており、女性だけでなく育児中の男性も利用していること、④「どこでもワーキング」として、より柔軟な勤務ができるよう勤務場所についての制限を撤廃してその時の都合にあった場所での勤務を認めていること、など 7 つの取組みについての内容を紹介して頂きました。

その後、参加企業を交えてグループディスカッションを実施し、自社で取り組めることについて話し合いを行いました。



### バスツアー参加者の感想



働きやすい会社のヒントを知りたかったです。

女性の働きやすさは男性従業員の働きやすさにもつながってくるのが理解できました。



# 取組事例紹介

## 好事例 4社一覽

### 有限会社トーフ・デリバリー

自社の魅力が伝わる採用へ！

自社の強みや個性を整理。魅力が伝わる求人で採用力強化を実現！

設立日：昭和49年8月1日

所在地：東京都新宿区山吹町358番地

従業員数：50名

事業内容：一般貨物自動車運送業

▶ 7～8P

### 株式会社 木下の介護

現場の面接官（施設長）を採用イベントに同行させ意識改革を実行。  
従業員ヒアリングから自社の魅力を再発見し、求人票の記載に一工夫！

設立日：平成7年10月26日

所在地：東京都新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー8F

従業員数：3,810名

事業内容：介護付有料老人ホーム、住宅型有料老人ホーム、  
サービス付き高齢者向け住宅・デイサービスセンター  
グループホーム・ショートステイ・訪問介護・居宅介護支援

▶ 9～10P

### アイティーエム株式会社

社長自ら全従業員と面談！コーチング研修や1on1推奨などの対話を重視  
することにより、コミュニケーションが活性化し、離職率40%→12%へ改善！

設立日：平成29年1月4日

所在地：東京都新宿区西新宿6-24-1 西新宿三井ビルディング21F

従業員数：122名

事業内容：システムマネジメント事業・セキュリティ事業・  
クラウドサービス事業・データセンター事業・  
ネットワークサービス事業

▶ 11～12P

### 株式会社せいじつ屋

取組みの鍵は社長が「諦めないと決める」こと！

1日2回の声かけ実施と残業事前申請制で労働時間削減を目指す

設立日：平成7年5月

所在地：東京都新宿区西新宿8-5-8 正和ビル3階

従業員数：13名

事業内容：広告代理店業、販売促進をメインとしたノベルティグッズ等の広告物の企画及び制作、各種フリーペーパーの取り扱い及び新聞への折り込みチラシの手配  
・パンフレット、チラシ等のペーパーメディアの企画及び制作  
・街頭配布、街頭キャンペーンの企画及び実行  
・ノベルティサイト販促玉手箱の運営、ホームページの制作、Web広告  
・ポスティングの手配

▶ 13～14P

# 有限会社トーフ・デリバリー

担当コンサルタント：中村 香織

取材日：2018年2月8日

自社の**魅力が伝わる**採用へ！

自社の強みや個性を整理。**魅力が伝わる**求人で採用力強化を実現！

## 取組みの背景と目的

東京都トラック協会に加盟しており、同協会の部長から当事業の参加を薦められてこの事業を知った。運送業界全体でもドライバー不足・人材不足が課題となっている中で、自社も同様の課題を抱えていた。今回の事業をきっかけに、女性の採用に取組むことで人材不足の解決方法を探りたいと考え、取組みを決意。



当事業の目標：従業員の正規化1名と採用力強化

## 企業の取組みのポイント・成功の秘訣

Point

1

従業員満足度調査を実施して現状を把握

Point

2

自社の強みや個性を整理すると共に、条件面でも女性求職者のニーズに柔軟に対応

Point

3

求人票では仕事内容や自社の雰囲気の詳細に記載し、応募者の心理的ハードルを下げる工夫

## 取組みのプロセス・達成状況

2017年6月～7月にかけて現状を把握するため従業員満足度調査を実施。「会社のビジョンへの共感」「職場の人間関係」「評価の公平性」「仕事のやりがい」等において従業員満足度が高いことが判明したため、これらの強みをいかに求職者にPRするか検討した。

また、社員の定着や帰属意識をより高めるために、①無事故手当の充実②社員表彰を含む人事評価制度の拡充③地域イベントへの参加④荷物をトラックで運搬する等の地域社会への貢献の継続⑤社員心得の策定検討⑥Facebook ページの立ち上げ等に取り組んだ。

また、初めてパート事務の採用にも挑戦した。労働条件の設定から始まり、特に復職を希望する女性求職者に強く関心を持ってもらえる求人票の書き方をコンサルタントのアドバイスを基に作成。その結果、事務職を採用することができた。さらに、当初の目標であった既存パート1名の正規化も達成、事業期間中にドライバー求人への応募も4名あった。

## 取組みの中で苦労した点・工夫した点

運送業界全体で人材不足は深刻だが、男社会、長時間、重労働というイメージが先行していることも要因として考えられる。自社では、運ぶ物によって丁寧な運転が求められたり、軽トラックやルートバンといった大きくない車両での配送もあつたりと男女を問わないものが多い。女性も働いており、また、働きやすい職場であるため、イメージをいかに払拭して自社本来の魅力を伝えるかに注力した。

具体的には、これまでは条件面や事業の簡単な紹介に終始していた求人票の記載について、未経験者が読んでも仕事や業界のイメージがつきやすいように①職種をより具体的に書く②仕事の中身はストーリー性を持たせ、箇条書きで沢山書く③「求人条件特記事項」や「備考欄」に会社の個性やアピールをしっかりと書く等で応募者の不安を払拭するなど、表現の仕方、他社との差別化に工夫を凝らした。また、初めての事務職採用では、求人を出す前段階として労働条件をどのように設定すればよいのか等コンサルタントと二人三脚で検討した。求人票でも面接でも、職種や条件面だけでなく、自社の雰囲気や会社の考えを伝えた結果、自社が求める人材像とぶれることのない人材を採用することが出来た。

このように、求職者の先入観やイメージを払拭し、いかに自社の魅力を伝えるかという点で工夫を重ねた。また、当初より在籍していたパート従業員の正規化にあたっては、社長自ら対象従業員に声を掛けて激励するなどのコミュニケーションを図り、本人のモチベーション向上に繋げるよう工夫した。

## 取組みをして変化した点・これからの夢

従来より「従業員は家族」と考えており、普段から会社の目指す姿や目標を語り合う等、風通しのよい職場であったが、女性の従業員がかしこまったり、遠慮している雰囲気もあった。今回の事業を通じて女性従業員とコミュニケーションを取ることが増えた結果、そのような傾向が払拭され、女性従業員との距離がより近づいた。

また、ドライバーは一度外に出ると業務終了時に帰社するため、社内の様子が伝わりにくかったが、Facebook で会社の様子を発信することで、社内の様子を外出先でも見ることができ、その結果ドライバーも含めて社内の一体感がアップした。

今後は、従業員が「この会社に入ってよかった」と思う事ができる会社、お客様が「トワ・デリバリーに荷物を預けてよかった」と思っただけの会社を目指していきたい。

### 担当コンサルタントから一言

運送業界のイメージを払拭するべく、自社の魅力を整理して前面に出す工夫を重ねたこと、社長の不退転の覚悟と柔軟な姿勢、地道で真摯な取り組みが今回の成果に繋がりました。



# 株式会社 木下の介護

担当コンサルタント：一之瀬 幸生  
取材日：2018年2月9日

現場の面接官(施設長)を採用イベントに同行させ**意識改革**を実行。

従業員ヒアリングから**自社の魅力**を再発見し、求人票の記載に**一工夫**！

## 取組みの背景と目的

介護職は業界的にも慢性的な人材不足であり、自社も同様の課題を抱えつつ、さらに新規施設開設を予定していた。自社では施設数が多いため、月100名程度の採用ができて、1施設1名程度しか配置できない。今後の採用力強化と、ミスマッチによる採用直後の離職者の減少、面接の質の向上を目指し本事業に参加。



当事業の目標：採用力強化と定着率向上

## 企業の取組みのポイント・成功の秘訣

Point  
1

実際に応募者との採用面接を行う現場の施設長を採用イベントに同行させ、意識改革を実行

Point  
2

従業員ヒアリングを実施し、自社の強み、魅力、他社との違いを求人票に反映

Point  
3

求人票では人目につくキャッチコピーや見出しに工夫

## 取組みのプロセス・達成状況

自社の強み・魅力、他社との違い、求職者が求めていることについて、現場にヒントがあるのではないかと考え現場の従業員に直接ヒアリングを実施。その結果、「子供の発熱で休んでも嫌味の一つも言われぬ職場」というキャッチフレーズが誕生した。

また、せっかく応募して頂いた方の辞退率を低下させるため、応募から面接までの日程を短くする仕組みを構築。また「何でもオールマイティーに対応していただける」といった従来の求人ではなく、業務を細分化（食事補助、入浴介助、配膳等）し



それぞれの職種での求人とする事で応募者側の心理的なハードルを下げ、「今までは介護職につくことを考えていなかった層」の掘り起こしを行った。このことで家庭との両立を考える主婦層の応募や採用が増加した。

合わせて面接する側である面接官（自社では各施設の施設長が該当）の意識改革も行った。面接時に確認するチェックシートを改善をしたり、人材不足である現状をより面接官に肌で感じてもらえるよう、採用イベント時に今までは人事担当者だけの参加であったところ、実際の面接官である施設長を採用イベントに同行させたりもした。

これらの取組みの結果、求職者側の生の声を反映した求人票が作成できた。また面接する側である各施設長の採用に対する意識改革が進んだ。

## 取組みの中で苦労した点・工夫した点

自社では施設が 100 箇所以上ある。採用面接をするのは各施設長であり、彼らは介護に熱い思いを持つ方が大半。以前は介護への熱い思いを持っていない人材は不採用とされていた現状があった。しかしこの人材難の時代において、入社後育成しながら想いを育むというスタンスへ転換しないと難しい。そのため、採用の最前線を肌で感じてもらうために、採用イベントに各施設の施設長を同行させ、採用現場でいかに人を集める、話を聞いてもらうことがハードルがあるのか肌で感じてもらった。

また、従業員満足度調査で判明した自社の魅力をキャッチフレーズとし、求人票に反映。求人票では単に「介護職」と記載するのではなく、採用後の仕事の具体的なイメージが分かるよう、清掃、調理、介護など業務のすみわけをしていることを記載。「タダで資格が取れる！」「ゆとりある人員」「分業ってスバラシイ！」など分かりやすく人目につくようなキャッチコピーも掲載した。

さらに、従業員満足度調査において、女性の仕事の選択には業務内容だけでなく、時間・曜日・勤務地等も重要な項目となっている事が分かり、採用時に家庭と仕事を両立している方の事例を話す等工夫をした。



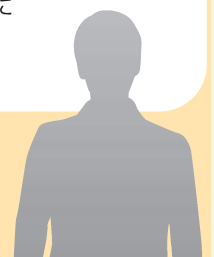
## 取組みをして変化した点・これからの夢

採用現場に面接をする施設長を同行させたことで、施設長の採用への意識の変化があった。その結果、従業員を育成していく中で介護への想いも育んでいくことでもよいのだ、と施設長が理解し始め、採用の枠が広がった。

今後、様々な方が活躍できる職場にしたい。今は時間や働き方に制約がある方でも、長く働くことができ、制約がなくなった後でもプロとして働くことができる会社を作っていきたい。

### 担当コンサルタントから一言

現場社員へのヒアリングを実施し、現場の声を生かして求人票の記載を改善したり、採用面接官である各施設長を採用イベントに同行させ、求職者が応募までに至るまでの過程を肌で感じてもらうことで、人材難の現状の理解が深まり、意識改革が進んだ点が成果に繋がりました。



# アイティーエム株式会社

担当コンサルタント：大西 素子

取材日：2018年2月13日

社長自ら全従業員と面談！

コーチング研修や1on1推奨などの**対話を重視**することにより、  
コミュニケーションが活性化し、離職率40%→**12%**へ**改善**！

## 取組みの背景と目的



2017年1月に新経営体制となり、組織風土改善が命題に。  
働きやすく働きがいがある職場を目指して本事業に参加。

当事業の目標：定着率向上

## 企業の取組みのポイント・成功の秘訣

Point  
1

社長自ら全従業員と面談  
(1on1)を実施。従業員の生の  
声を取り組みに反映。

Point  
2

約1年にわたるコーチング研  
修や1on1の推奨によりコミュ  
ニケーション活性化を実現。

## 取組みのプロセス・達成状況

新社長が就任後、まず従業員との面談（1on1）を実施。全従業員が拠り所とする軸が必要であることが分かり、役員間で話し合い、Mission・Vision・Value（経営理念）を制定した。Mission・Vision・Valueには「相互に尊重し合い、安心して働ける風土」という一文があり、尊重し合いながら安心して働くには「自由闊達に意見しあえる社風」が必要と判断し、役員を対象に実践的なコーチング研修を約1年間実施。役員が部課長に対し、傾聴や質問などのコーチング手法を活用した1on1を月2回程度実施することで、役員と部課長との対話量が増え、より良い関係構築が促された。さらに部課長とその部下との関係性にも影響がおよび、1on1など対話を通じたコミュニケーションスタイルが広く浸透し、安心して発言できる風土ができつつある。

その他には、夏休みに「お仕事参観」（子供がいる従業員が子供と一緒に出勤し、子供が1日職場で過ごす企画）を実施。普段は見ることができない上司の一面に触れる機会ができたことで、社内の雰囲気や和やかになり、子供がいる従業員からは「周囲が子育てに理解してくれる」「働きやすくなった」「居場所がある」という声が聞こえるようになった。

これらの取組みにより、笑顔と笑い声が溢れる職場となり雰囲気も明るくなった。以前は離職率40%であったが現在は離職率12%と大幅な低下につながった。

## 取組みの中で苦労した点・工夫した点

経営体制が変わったばかりだったため、新任社長と既存役員・従業員との関係の構築を大目的として取り組んだ。特に、2017年4月、コーチング研修をスタートする前に、コーチをする役員とコーチを受ける部課長が参加するキックオフを実施。その場でなぜ今コーチングなのか、どんな変化を求めているのか、社長自らがメッセージを発信し、取り組み意欲を高めた。また、参加者にコーチング研修に積極的に関わってもらうため、ネーミングを考えてもらったり、社内掲示板に取り組み状況を共有するなど、印象に残るような工夫を行った。

## 取組みをして変化した点・これからの夢

笑顔が増え働きやすい職場となり、離職率が大幅に低下（40%→12%へ）した。今後も、安心して働くことができ、お互いに尊重し合いながら、従業員一人ひとりがさらに挑戦し、成長し続けるような職場を目指したい。

### 担当コンサルタントから一言

1年間で様々な取り組みを進めることができたのは、経営トップの後押しと、推進担当者による実行力です。全社の協力体制の構築と、従業員の声の吸い上げが成果につながりました。



# 株式会社せいじつ屋

担当コンサルタント：清水 亜希子

取材日：2018年2月14日

取組みの鍵は社長が「諦めないと決める」こと！

1日2回の声かけ実施と残業事前申請制で労働時間削減を目指す

## 取組みの背景と目的



永続的に続く企業をつくるためには労働環境を改善する必要があると考えていた。また男性が多い職場であったが女性の採用や活躍について課題を感じており、今回の事業を知り参加を決意。

当事業の目標：時間外労働時間を月平均45時間未満にすること

## 企業の取組みのポイント・成功の秘訣

Point

1

今回の事業に社長と社員担当で参加し、労使がタッグを組み全社的な取組みとした。

Point

2

労働時間削減のための声かけ実施担当者を曜日ごとに設定。1日2回の声かけを実施。

Point

3

最後は経営者のコミットメントがカギ。「諦めないことを決める」という不退転の決意。



## 取組みのプロセス・達成状況

まず、目標達成に欠かせないタイムマネジメント研修を実施。ここでは業務の洗い出しを行い、かかった時間、どうすればそれを短縮できるかを従業員が考えた。理想の一日の行動も書き出し、現在の時間の使い方との差を再確認した。また、日報では、以前までは業務内容だけの記載であったが、業務の予定時間や実際にかかった時間を記載するように変更した。

さらに、目標退社時間の設定、退社促進のために一日2回の声かけ、残業事前申請制を導入。各部署に声かけ担当者を曜日ごとに設定、夕方、担当者が全員に「時間通りに終了できる状況か」を確認。さらに目標退社時間前にも声かけを実施した。やむを得ず残業となる場合は、事前申請書を記載するルールも策定。取組を紙で記載させることで時間外労働の心理的ハードルを高くすることも視野に入れた。また、残業を減らしたらどんな良いことが実現できるかを皆で話し合い、取組みの本質的な目的を共有した。

社員教育についても仕組みを変更。以前は教育担当者を一人設定し付きっきりで教える体制だったため、担当者の負担となっていた。そこでマニュアルを作成し、業務ごとに担当者を分けて、2～3名で1名を教える体制に変更。また、教育担当者以外とはコミュニケーション不足になる傾向があったが、業務ごとに担当者の隣席に座ってもらう事で、質問しやすく、職場にすぐ馴染む風土作りができた。

## 取組みの中で苦労した点・工夫した点

労働時間削減のための声かけについて、1日に一度だけ各自が決めた退社時間近くになってから声かけをすると「やる仕事が多くて難しい」という雰囲気になりがち。そこで夕方と終業時間前の2回に分けて全員に声かけを行うように工夫したところ、従業員は早い段階で1日の業務のゴールを意識するようになり、時間の意識が強くなった。

さらに、残業の事前申請制度について取組を紙で記載し、残業理由、改善方法を詳細に記載させることで残業理由の傾向を把握。改善方法について各自考えさせるように工夫した。意識の薄い社員にはコンサルタントも交えて個別に指導を行った。

タイムマネジメント研修を行った際は、業務にかかる時間を削減するにはどうしたらいいか、従業員自ら付箋でアイデアを書き出した。付箋に書かれた一人一人の想いは模造紙に貼り、一定期間、社内に掲示を続けた。これらの取組みにより、一進一退ではあるが、従業員の時間に対する意識が強くなっている。

## 取組みをして変化した点・これからの夢

取組を通じて、従業員の時間に対する意識が大きく変化した。今後は、従業員一人一人がそれぞれの夢や、やりたいことを実現し、次世代にも残る企業を作りたい。取組みは一進一退ではあるが、従業員やお客様がいる限り社長である自身が諦めない、諦めないことを決めた。

### 担当コンサルタントから一言

決めた取組みを実行しても、目に見える成果がすぐに出るとは限りません。そんな時に、別の方法でできないか、他に工夫する点はないか、と諦めないでやり続けたことが成功のポイントです。



# 平成 29 年度 事業参加企業 15 社のコメント

	貴社名	業種	従業員数 (非正規含む)	事業開始時の課題
1	株式会社アピリティ アソシエーション	飲食店の 企画開発	20 名	・女性社員の採用 ・時短勤務で対応できる職種の見直し、設定
2	株式会社 CLOVER	介護	35 名	・女性社員の採用
3	コンピュータシステム株式会社	I T	76 名	・女性社員の採用 ・短時間正社員制度の導入に向けた整備 ・離職率の低減
4	株式会社 IT WELL	I T	6 名	・採用（募集に対する反響が少ない）
5	株式会社システム創造開発	I T	62 名	・女性社員の採用
6	株式会社村山運輸	運送	331 名	・定着率向上
7	トレンドサイン株式会社	メーカー	3 名	・女性の事務アシスタントの採用 ・女性が働く環境整備（就業規則、給与基準、評価基準など） ・採用における判断基準の明確化
8	株式会社花大	花小売	10 名	・採用と定着率向上（特に採用：応募はあるが希望する人材が採用できない）
9	エム・イー・ジー株式会社	I T	19 名	・採用と定着率向上（特に採用：異業種からの未経験者の採用）
10	株式会社ベルテック	コールセンター	285 名	・業務の要である SV 職のあるべき姿（SV のモチベーションアップ等）
11	株式会社フューチャー フロンティアーズ	保育園	79 名	・採用 ・職場環境改善 ・定着率の向上
12	株式会社ケーピーエス	I T	68 名	・女性社員の活躍できる環境を広げること ・男女比率の改善
13	株式会社若草	印刷	16 名	・ES 調査で明確となった社内の様々な問題の解決 （組織体制・業務量・仕事の進め方など）
14	ピナクル株式会社	メーカー	14 名	・女性営業職の採用（3 年後に 1 名退職予定）
15	宝自動車交通株式会社	タクシー	311 名	社員構成比の偏りの改善（男性高齢者が多いため、女性・若年層の採用）

各社様のお取組み、成果	事業に参加されてのご感想
<p>ハローワーク求人を見直しを行った。①未経験者にも分かりやすいように記載内容を変更した。②同一求人を見直し、未経験者向け、経験者向けの2つの求人票に分けることでそれぞれのターゲットに訴求できる求人内容になった。 合わせて時短勤務の求人票も新たに作成した。</p>	<p>従業員数が少なく、一人が複数の業務を持っている為、採用だけにかかる時間が捻出できなかったが、毎月のコンサルティングで、採用に特化した時間を設け、取り組みができたことで成果に繋がったと感じております。</p>
<p>求人票の見直しを実施した結果、応募数・採用数とも増加した。</p>	<p>他社の事例や従業員の方の声が聞けてとても良かったです。</p>
<p>求人票の記載内容を工夫し、求職者へ訴求できるものへ変えた。 就業規則を見直し、短時間勤務希望者への対応もできるように準備した。</p>	<p>他社との交流会や取組み見学ツアーなどがありとても参考になるものばかりでした。今後に向けて様々なアイデアを獲得することができ、とても良かったです。</p>
<p>ハローワークの求人票の記載内容等新たな気づきを得られた。</p>	<p>参加企業各社が、社内環境・社員の働きやすい職場づくり等ワーク・ライフ・バランスを意識して取り組んでいるのが良くわかりました。当社はまだまだですが、少しずつでも働きやすい職場にしていけたらと思っています。</p>
<p>求人票の記載内容の見直しを行った。 合わせて正社員採用のみでなくパートやアルバイト採用についても検討を開始した。</p>	<p>求人票の書き方、女性が活躍する為の制度の把握、介護休暇対象者発生時の検討の指針などを含め参加他社の事例や、意見交換などから、さまざまなことが参考となり、大変勉強となりました。今後とも積極的に取り組みたいと思っています。</p>
<p>働きやすい職場環境の整備、働きがいのある職場づくりに取り組むことができた。 あわせてES調査で要望として現れた業務の平準化に取り組んだ結果、課題であった定着率の向上へと繋がった。</p>	<p>コンサルタントには大変お世話になりました。管理者向けの研修もとても参考になる研修で出席者たちも毎回楽しみにしておりました。 今後も女性だけでなく誰もが働きやすい職場づくりを目指していきます。</p>
<p>女性の事務アシスタント1名の採用ができた。 また、就業規則や給与テーブルを見直しを実施、合わせてそれぞれの役割と評価基準を明確にし書面にまとめて、運用することとした。 自社に合致する人材のイメージを明確にすることで面接時の確認すべき項目がはっきりした。</p>	<p>最終的にすべての目標がクリアでき、今後の会社運営にも非常に役に立つ結果を得ることができました。</p>
<p>採用について、求人票の記載内容を分かりやすい表現に変更した。また年間休日が他業種より少ないことが分かり、年間休日を97日から107日へ変更した。 結果として、本事業とは別の機会(ハローワーク経由)ではあるが採用することができた。定着率向上については、ES調査等で課題を抽出、今後の取り組み内容を決めた。 着実に着手すべき課題については既に実行済みであるが、未着手分については内容を再検討し、今後実行していきたい。</p>	<p>人材不足の状況で採用ができたこと、また、毎月1回のコンサルティングで第三者の意見を聞く場が持てたのは非常に良かったです。 合わせて従業員の定着を図るには社内の意識改革が必要だということに気づかせていただいたことには大変感謝しております。</p>
<p>若手社員へのヒアリングやES調査で現状と課題の分析を行った。 求人票見直しによって若年層の応募が増加した。また若手リーダー育成への取組みを実施、キャリアアッププラン「MEG 出世街道」の策定を行った。</p>	<p>ハローワーク求人票の備考欄、特記事項の文字数を最大限に使い、会社をアピールすることにより、以前よりも若手の応募が増えたのは良かったです。また8回のコンサルタントの方のご支援により、様々な気づきがあり非常に貴重な機会を頂け、感謝しております。 若手の採用は今後益々厳しくなると思われそうですが、諦めず、色々な取組みを継続していきたいと思っています。</p>
<p>SVへのヒアリングと意見交換会を行った結果、「納得感のある評価」と「会社に貢献している満足感」を欲していることが表出されたので、現在進行中ではあるが、評価項目と評価方法の変更・再構築を行い、現在トライアルにて実施中である。</p>	<p>元々、圧倒的に女性の数が多い会社であるので、「女性の活躍＝会社の活性化」は理解しております。一足飛びに改善はできなくても、少しずつでも目に見える変革ができれば良いと思っています。 当事業期間中、数名のSV候補の入社があったので、会社全体で改善に取り組んでいきたいと思っています。</p>
<p>「選ぶ」から「選ばれる」圏となるべく、さまざまな取り組みを行った。求人票の見直しで求人公開後の応募が増加、4名の採用へ繋がった。また、地方専門学校へ採用活動(9校)を行った。採用に至らなかったが、初年度としては会社説明会を学校で行い、来年度に繋げることができた。 社内でも多くの女性が活躍しているため、外部評価取得に向けた準備をし、「新宿区ワークライフバランス推進企業認定」を申請し認定を受けることができた。</p>	<p>コンサルティングによっていろいろな気づきが多く、職員がより働きやすい職場になるよう少しでも会社が力を注ぐことがとても有意義な1年でした。また結果も残すことができ、とても感謝しております。 ハローワーク求人票の見直しではこれまでになく手ごたえを感じる事ができました。</p>
<p>アンケートやヒアリングの結果、制度策定よりも個別のケースにより要望が様々であることが判明したため、個別のケースごとに柔軟に対処できるよう職場環境整備を優先し取り組めた。</p>	<p>ヒアリングによって、社員のほとんどが就業規則を理解できていない事が判明するなど、意外な発見が多くありました。また、担当のコンサルタントには、睡眠マネジメント研修を実施していただき、非常に社員に好評でした。ありがとうございました。</p>
<p>問題点に対して、解決方法を全社員で話し合う場を持ち、新人マニュアルの作成・定期的な社内研修などを実施した。</p>	<p>問題点が多い事は、なんとなく分かっていましたがアンケートをとる事で問題点を直に感じ取る事ができました。全社員で話し合う機会がなかなかなかったので、いいきっかけになったと思います。</p>
<p>ES調査の実施により、現状と課題の分析を行った。また女性社員との面談により課題の炙り出しができた。</p>	<p>もともと女性が多く、女性中心の会社で、各種制度も充実しており、ヒアリングの結果も満足度が高かった反面、ぬるい社風、上下関係が希薄など上昇志向のある者には向かない等の意見もあり、今後、若い人材を雇用するには、教育制度などを充実させなければならぬ等の課題が浮き彫りになりました。 採用については、他社様の取組みを共有でき、今後の採用活動に対してたいへん参考になりました。</p>
<p>職場のハード面を見直しを実施(リフォームなど)して、女性募集に必要な職場環境整備を実施した結果、今年度3名の女性入社へつながった。</p>	<p>皆さんと意見交換などができて、他業種の抱える課題や取り組みが理解できて参考になりました。</p>

