



掲載年度 2020年度 株式会社ファーストコネクト(サービス業)

みんなが働きやすい環境を作ることが結果的に女性活躍の推進に

- ▶ 設立年：2014年 ▶ 本社所在地：札幌市中央区
- ▶ 事業内容：歯科・介護特化型人材紹介サービス、介護の求人広告サービス、歯科集客サイト運営
- ▶ 従業員数：109名、うち女性63名(58%)
- ▶ 企業認定・表彰等：えるぼし3段階(2017年認定)2017年7月 札幌市「ワーク・ライフ・バランス企業」認証

- ▶ 特徴的な取組：
 - ・残業ゼロ、休日出勤ゼロ
 - ・長時間労働の排除
 - ・男女差のない評価制度 ほか

取組のきっかけ・経緯

人材確保のために働きやすい環境を整備

株式会社ファーストコネクトは、歯科や介護業界に特化した人材紹介サービスや歯科集客サイトを運営するベンチャー企業です。設立からわずか4年でえるぼし3段階に認定されましたが、そもそもえるぼし認定取得を検討したきっかけは「すでにある程度の要件を満たしているのではないかと考えたことでした。

男女の区別なく採用活動や、人事評価を行ってきた結果、女性社員の比率や女性管理職比率が高く、また、男女関係なく活躍できる職場であることなどから、人事部を中心に取得に向けて動いた結果、認定をいただいたというのが経緯です。

当社は札幌市という地方都市に本社があるベンチャー企業です。創業当初の知名度が高くない中でも優秀な人材を獲得するためには、働く環境が重要だと考えていました。そこで、「ホワイトベンチャー」をキャッチフレーズに、残業が少ない、土日祝休、転勤なし、営業職であっても電話やメールなどで完結する100%内勤等をアピールすることで、結果的に多くの女性の応募があり、女性社員の母数が増えたことによって、自然と女性管理職が多くなった、と言えるかと思えます。

具体的な取組の内容

待遇の男女差なし、長時間労働の排除

①採用、業務内容、昇進条件にも男女差がない

当社では採用段階から男女差はなく、業務内容も男女で違いはありません。多くは営業職で、学歴、性別、年齢に関係なく、売上という明確な指標で評価されます。女性管理職比率が高いのも、採用時点から男女の比率が約半々であるため、個々の努力が反映された結果と捉えています。

②長時間労働の排除、柔軟な働き方

社員の働き方は、まったく残業しない働き方、決められた時間のみ残業してよい働き方、勤務時間を融通した特定の人だけのシフトなど、複数あります。残業をする場合も、20時半には会社を締めるため、それ以上の残業はできません。また、休日出勤や仕事の持ち帰りも禁止することでメリハリを付け、長時間労働を排除しています。

③会議を営業時間内に

創業当初は管理職の会議を朝や夜の時間外に実施することも多く、子育て中の社員は参加できない(≒実態面としては子育てをしながらでは管理職になれない)状況でした。

そのためにチャンスが狭められるわけではないのですが、そのような状況ではよい人が集まったり、管理職を目指してがんばろうとも思わないだろうと考え、現在では営業時間内や早い時間に重要な会議を行うようにしています。

取組の成果

満足度の高い職場環境が人材獲得にも奏功

ベンチャー企業の多くの悩みは優秀な人材の確保だと思いますが、幸い当社の場合は優秀な人材が集まっています。当社の求人に応募して下さる方の中でも一定数えるぼし認定のことを知っている方もおり、基本的には職場環境にポジティブな印象をもっています。

土日祝休みや残業がないことなどから、札幌市の



▶ お話を聞いた方：
人事部マネージャー
伊藤 堯紀さん

「ワーク・ライフ・バランス企業」認証も受けています。プライベートが充実し、リフレッシュできることによって、仕事の効率も上がり、社員の満足度向上にもつながっていると考えています。

メリハリをつけた働き方ができる会社ではありますが、一方でパフォーマンスに対する要求水準も高くシビアです。しかし、数字で公平に評価されることから、社員のモチベーションは高く、厳しい営業目標に対しても前向きに取り組む社員が多いと感じます。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

働きやすい環境が、結果的に女性活躍につながる

当社は、ベンチャー企業であるため、前例や慣習などがなく、仕組みをゼロから作ることができました。意思決定も早く、スピーディーに環境整備ができたことは利点と言えます。

当社では、とりたてて「女性に活躍して欲しい」と考えているのかと言われるとそんなことはありません。当然、男性社員にも活躍して欲しいですし、実際に活躍してくれている男性もたくさんいます。すべての社員にとって働きやすい環境を追求したことが、結果的に女性も働きやすい環境につながったと考えています。

社会の中で、能力も熱意も高いのに、家庭の事情などの制約があって活躍できない人がいることは、当社にとっても社会にとっても損失です。とくに、子育てなどで女性のほうに制約は多いと感じます。そして、その方々を受け入れられる制度や文化を持っていることは企業側にとっても大きなチャンスだと考えています。

今後の展開

「働きやすさ」と「フェアネス」のバランス

当社は社員の平均年齢が30歳前後と若い会社です。今後、育児や介護に直面する社員が増えていく中で、出産・育児、介護等との両立についても検討を進めていく必要があります。

一方で、全員にバラバラのシフトを許容することも今のところできないため、「会社が融通をきかせて活躍の機会を作る」と「フェアネス」のバランスをどうとるか、特別扱いされていない多くの社員がどう前向きに協力する企業文化を醸成するか、といったことが今後重要になってくると考えています。

会社としては引続き、事情があってもパフォーマンスを出すために努力をする人に対しての支援を惜しまないつもりですし、成果を出したい、責任のある仕事をしたい、ビジネスパーソンとして成長したい、という熱意と能力をもった女性たちの活躍の場となって、彼女たちとともに成長していきたいと思っています。

女性従業員の声



マネージャー
鈴木 花さん

管理職になって得られた満足感 社会人としての成長

勤務時間や休日などの条件が魅力で入社

販売業を経て、中途で入社しました。当社を選んだのは、長時間労働がなく、土日祝休み、年間休日が120日以上という条件に惹かれたからです。メリハリついた働き方のためプライベートが充実でき、それが仕事にも好影響を与えていると感じています。

営業や接客が好きだったので、人材紹介エージェントという仕事はとてもやりがいがありました。入社から半年で3～4名をまとめるチームリーダーに、その約1年後には複数のチームをまとめるグループリーダーに昇格。現在はマネージャー職(課長級)になりました。昇進の理由は、まずは売上目標の達成率の高さ、そのほか、リーダーシップや後進への指導力などを評価されたと聞いています。

管理職になってから業務が増えましたし、部下一人ひとりの性質を見極めてその人に合った指導をしていくことの難しさを感じています。大変なことはたくさんありますが、部下たちが数字を上げて喜ぶ姿を見ると、私も嬉しいですね。これは、管理職になったからこそ見えてきた、仕事の面白さだと思います。

管理職になって自分のキャパシティが広がった

当社は、年齢、性別、学歴も関係なくフラットな組織で、がんばったら報われる仕組みは働きやすいと感じます。部下には年上の男性もいますが、やりにくいと感じたことはなく、社員は皆とても仲がいいです。

ベンチャー企業なので、何ごとも自分たちで新しく作っていかねばなりません。自分が提案したことがどんどん実現されていくのは面白いですし、会社に貢献できているという自信になります。

管理職になった当初は、業務の幅が格段に広がり、もう無理、と思うことがありましたが、やる前から自分にリミットを設けるのではなく、とりあえずやってみて、できなかったらその理由を考え再挑戦すればいい、という発想に変わりました。その点は成長したなと思います。

今後は、さらに上を目指したいという気持ちはありますが、まずは私と同じマネージャーの仕事ができる人を増やしていきたい。それが私の使命なのかなと思っています。