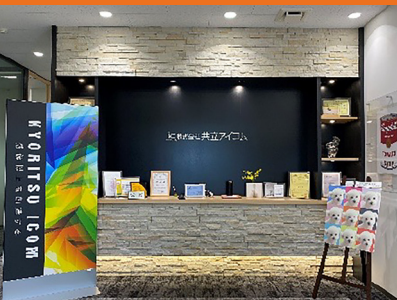


従業員に働き続けてもらうための 環境整備が女性活躍に寄与



企業プロフィール

設立：1954年
本社所在地：静岡県藤枝市
事業内容：総合印刷・情報サービス業
従業員数：131人 (うち女性46人)

特徴的な制度・取組など

- 毎年従業員の意向調査を実施し、エンゲージメント、キャリアについての考えを確認
- キャリアコンサルティング技能検定(国家検定)をもつ人事担当者が面談を実施
- 「ほめシール」で職場を活性化

取組のきっかけ・経緯

女性をはじめとした従業員に働き続けてもらうために、働きやすい環境を整備

当社は、広告やプロモーションを行う会社であり、クリエイターやデザイナーは女性が多いという特徴があります。以前は、技術を持った女性従業員が、出産や子育てを理由に退職してしまうことが多くありました。新たに人材を育てることは時間もコストもかかるため、技術を持ち、当社に慣れ親しんだ女性従業員に働き続けてもらうことは、当社が事業を継続するために非常に重要なポイントでした。そのため、20年近く前から、「育児や介護を理由にキャリアを中断せずすみ、働き続けられる環境を作っていく」という考えを持っていました。

この考え方をもとに、各種制度を設け、取組を行っています。例えば雇用形態は、育児休業からの復職後、正社員のまま「8時間勤務のフルタイム」もしくは「6時間または7時間勤務の時短勤務」が選べるなど勤務時間の相談ができ、育児休業から復帰した直後は短時間の勤務、子どもが大きくなったら勤務時間を長めにするといった、柔軟な働き方を選択できます。

具体的な取組の内容

従業員の意向調査を実施し、エンゲージメント、キャリアについての考えを確認

毎年、従業員の今後のキャリアや仕事に対する意向を確認するアンケート調査を実施しています。自分の仕事をどう感じているか、仕事の量は適正であるか、仕事に興味を持てているか、現在の部署を異動したいかなどといった、個人の考え、希望を把握するためのアンケートです。

また、育児や介護などで困っていること、会社を知ってほしいことなど自由記述欄を設けています。従業員の状況を理解し、会社として対応すべきことを検討する材料となるため、従業員が働きやすい環境をつくるための一助となっています。

なお、このアンケートをもとに、後述のキャリアコンサルタントによる面談を行う場合もあり、ひとり一人のキャリアプランの見直しに役立てるのはもちろん、従業員が求めていることを読み取り、優先順位をつけて社内改革を行うことに活かしています。

キャリアコンサルタントが面談を実施

当社では、キャリアコンサルティング技能検定(国家検定)をもつ人事担当者が従業員の面談を行っています。新入社員に対しては入社時や半年経過時など定期的に、また、新入社員以外の従業員に対しては、本人からの希望や上司からの要望、キャリアコンサルタントが必要と判断した場合などに面談を行っています。

面談者が直属の上司の場合には、利害関係があるために自分の考えを適切に表現できない場合が考えられますが、相談者も率直な意見を述べることで、上司とは異なる角度からのアドバイスを受けることができます。

相談のテーマは、キャリアのこともあれば、精神的な問題のこともあります。この面談は、本人の希望を聞き、従業員に活躍してもらうため、一方で休養が必要な従業員には、適切に休んで元気になるまで戻って来てもらうために必要な機会となっています。

「ほめシール」で職場を活性化

当社には、拠点や部門をこえた社員同士の関わりを活性化させ、コミュニケーションの円滑化とパフォーマンスの最大化を図ることを目的とした「ほめシール」という制度があります。これ

は、日常的に感謝を伝えあうためのしくみです。2015年の導入当時は、シールと台紙を配布していましたが、現在はスプレッドシートで運用しています。各自、週末までにスプレッドシートにメッセージを書き込み、翌週の朝礼で社長が全て読み上げます。拠点や部門が違う社員の活躍を知る機会にもなっています。これにより、「承認しあう」「尊敬しあう」「感謝しあう」「支持しあう」文化が醸成され、職場の雰囲気が良くなることを実感しています。

「ほめシール」が貯まると、懇親会費が支給され、貢献度の高い社員には「社長賞」として報奨金が贈呈されることもあります。こういったインセンティブも、モチベーション向上に繋がっています。

取組の成果・取組を進めたことによる効果等

全ての従業員が活躍できる環境に

数々の取組によって育児休業を取得できる体制が整い、出産を理由とした女性の退職はこの10年間ありません。また、出産を機に契約社員に切り替える社員、正社員のまま短時間勤務で働く社員、それぞれのロールモデルができ、自分に合った柔軟な働き方を選択することも容易になっています。従業員の待遇や仕事の采配等において、正社員だから、契約社員だからということはなく、雇用形態に壁はないため、従業員のニーズ、生活スタイルに応じて自由に選ぶこ

とができ、全ての社員が活躍できる環境が整っていると考えています。

今後の課題・展望

昇進を望む従業員を増やしたい

現在、管理職を希望する従業員が必ずしも多くないという点に課題を感じています。そのため、管理職を目指したいと思える管理職像を作る必要があると認識しており、現在の急務と考えています。

以前から、プレイングマネージャーになると仕事が増え、忙しくなるというイメージがあるのではないかと恐れ、この点を払拭して、みんなが憧れるような管理職像、ロールモデルができたらと考えています。そのためにも、社内全体を俯瞰した業務の効率化や、残業時間削減の施策、成功事例の水平展開、そして持続的な賃上げなど、今後も多方面から改革を進めて参ります。



人事部
鈴木 聖子さん

従業員の声



デジタルソリューション部マーケティンググループ
大橋 美佳さん

異動してマネージャーに昇進、業務の進め方を模索中

自らの希望で未経験の分野に異動を申し出

入社後最初の2年間は、営業職として比較的忙しく働いていました。そのような中で、今後自社でweb部門を強化していきたい、そのためにはWebディレクターの人材が不足しているという話があり、「面白いのではないか」と考えて異動を希望しました。1年かけて営業職をしながら新たな業務についての知識を身につけ、web部門に異動。部門の人数が多くなり、新たにマネージャーを置くというタイミングで管理職に登用されました。

当社は管理職の数自体は男性が多いですが、性別や年齢の違いで意見が言いにくいということはありません。自分自身も、マネジメントする上で、自分の言葉で意見を述べることで、話しを聞いてもらえる環境づくりにこだわっています。

メンバーのキャリア、ライフステージに応じて対応するために

最近、1歳上のメンバーが産前産後休業に入りました。休みに入るメンバーがいると、仕事の役割分担を再構築する必要がありますが、現状は一人ひとりが案件を複数抱えており、リカバリーが利かないことが多くなってしまっています。今後は2人体制で仕事を回していけるようにし、メンバーのキャリア、ライフステージの変化に対応できるようにしていきたいと考えています。