女性活躍推進！人手不足解消/業績アップ
あなたの会社を明日から変える10の突破口

令和2年（2020年）3月発行
令和元年度
札幌市女性活躍に向けた働き方改革サポート事業

主 催

札幌市経済観光局
雇用推進部雇用推進課
札幌市中央区北1条西2丁目
TEL. 011-211-2278

札幌商工会議所
総合企画部企画課
札幌市中央区北1条西2丁目
北海道経済センター
TEL. 011-231-1360

受託者

公益財団法人
さっぽろ青少年女性活動協会
市民参画課
札幌市北区北8条西3丁目
札幌エルプラザ内
TEL. 011-728-1255
FAX. 011-728-1229

昨年度の事例集はこちら

札幌市・札幌商工会議所
女性活躍推進に向けた10社の取組事例集

01- H03-19-2857
31-1-201

UP!
アップ！
2019

あなたの会社を明日から変える

事例から見る
女性活躍推進！
人手不足解消 ／ 業績アップ

“あなたの会社の課題を解決する”
10の突破口がココにあります！

2016年に女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されました。
札幌市内においては、必要性は理解しながらも、「自社に必要な取組がわからない」「検討する余裕やノウハウがない」などの
さまざまな事情により多くの企業が取り組めていません※。
2019年夏より、「札幌市女性活躍に向けた働き方改革サポート事業」では
市内中小企業10社に女性活躍を切り口とした支援を行いました。
この事例が女性活躍推進に取り組むきっかけになり、社内環境改善、人材不足解消、企業の業績アップなどに
つながることをめざして事例集にまとめました。

※札幌市「女性の活躍推進に向けた札幌市の現状について」平成29年度より

今年度の事業の流れ

1.現状理解・意見交換
特別セミナー＆ワークショップ開催（6月）
働き方改革や女性活躍推進について全３回の特別セミナーを実施し、ミニ相談会では個別アドバイスもしました。参加企業が現在直面している課題、改善策をゲーム形式でわかりやすく整理し、企業間で意見交換を行いました。

2.課題共有
スタートアップ研修（7月）
選考10社が事業への姿勢を再確認し、課題や情報を共有。担当者同士の交流を深め、意気込みも強くなりました。

3.支援開始
コンサルティング開始（8月～1月）
コーディネーターによる、コンサルティングを開始。詳細については「女性活躍の進め方」をご確認ください。

課題別事例索引

まずは昨年度の取組事例から知りたい	育児介護休業の周知と社内相談窓口設置で定着率アップ	共通商事株式会社	P3~4
	自社の強みを活かして「採用方法の改善」を実践	ダットジャパン株式会社	P5~6
女性社員を雇用したい	求人難の運送業界。5年ぶりとなる女性ドライバー採用に向けて全社員で取り組む	太陽運輸株式会社	P7~8
	建築業界の人手不足をどう解消するか 経営者の熱い想いを伝えることからすべてが始まる	株式会社アスペックコーポレーション	P9~10
	IT企業がSDGsを会社戦略の軸に！ GOAL5「ジェンダー平等」の実現に向けて	株式会社キットアライブ	P11~12
女性社員が活躍できる組織体制を整えたい	「北海道で入社したい会社ランキング1位」をめざして！ 躍進するアップルパイ専門店の組織改革	株式会社ファーストバンク（パイクイーン/かぐらじゅ）	P13~14
	事業引継ぎで新体制が始動 互いの想いを共有し、一丸となる組織を目指す	株式会社琴似カードック	P15~16
女性社員が活躍できる環境をつくりたい	建設現場の環境整備をはじめ従業員間のコミュニケーション改善に着手	株式会社井上技研	P17~18
	成長を加速させる人材派遣会社が社員のモチベーションを高める評価制度を構築する	株式会社アシタバ	P19~20
	サービス付き高齢者向け住宅を運営する会社が働き方改革に着手 「この会社でよかった」と職員が誇れる職場へ	株式会社リョーワ タナカメディカルグループ ライフコートシリーズ	P21~22
	従業員260名を抱える大病院 働き方改革の現実に正面から向き合う	医療法人札幌緑誠病院	P23~24
	土木建設コンサルティング企業が本腰を入れて 社員の声を手掛かりにした働き方改革に着手	株式会社北海道技術コンサルタント	P25~26

2019年度の本事業の特徴、および強み

ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進への造詣が深い専門家を「支援コーディネーター」として企業ごとに配置しました。課題を聞き取り、具体的な支援計画を作成し、支援内容に応じて各専門家を選定。さらに事務局スタッフも加わったチームで支援しているのが2019年度の特徴です。従業員一人ひとりの本音に迫り、経営者の意識に変革をもたらすことをめざし、継続した支援を行うことで、課題解決へとサポートしていきました。

大湊亮輔（おおみなと りょうすけ）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
組織改善・改革支援コンサルタント
右腕カンパニー株式会社代表
ワーク・ライフバランス北海道
組織・人材マーケティング（eNPS向上支援など）、業務改善支援など

本宮大輔（もとみや だいすけ）
ファシリテーター
国家資格 キャリアコンサルタント
しごとつくる株式会社代表取締役
キャリア開発・組織開発支援、各種計画作成支援・各種研修、資金調達など

藤村侯仁（ふじむら きみひと）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
株式会社ネクスト・ワークスタイル
ワーク・ライフバランス北海道
ITコンサルティング、ワーク・ライフ・バランスセミナー研修、働き方改革など

塚越佐恵子（つかごし さえこ）
特定社会保険労務士
つかごし社会保険労務士事務所
働き方改革支援、両立支援促進・就業環境改善、人事労務管理、ハラスメント等研修

佐藤千津（さとう ちづ）
組織人事コンサルタント
賃金・等級・人事評価制度再設計等の企業人事に関するコンサルティングなど

小池のぞみ（こいけ のぞみ）
特定社会保険労務士
社会保険労務士法人シュエット
働き方改革、就業規則、評価・賃金制度、助成金コンサルティング、女性活躍推進アドバイザーなど

西尾早苗（にしお さなえ）
国家資格 キャリアコンサルタント
株式会社聴き綴り本舗
個人の内発的動機を高めるキャリアコンサルティング面談や組織変革研修など

伊藤輝美（いとう てるみ）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
ito企画
ワーク・ライフバランス北海道
人事・研修サポートや会議のファシリテート、女性活躍推進、再就職支援など

川村由美（かわむら ゆみ）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
国家資格 キャリアコンサルタント
ビジネスコーチ
ワーク・ライフバランス北海道
各種セミナー・研修、キャリアカウンセリング、コーチング、人財育成・働き方改革コンサルティングなど

高松浩子（たかまつ ひろこ）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
中小企業診断士
高松浩子中小企業診断士事務所
ワーク・ライフバランス北海道
経営戦略策定、経営診断、働き方改革の推進、マーケティング企画等の支援活動など

福澤由佳（ふくざわ ゆか）
ワーク・ライフバランスコンサルタント
育休後・復職アドバイザー
readymork
ワーク・ライフバランス北海道
育休後復帰した女性向け支援、働き方改革、保活セミナーなど

藤塚優子（ふじつか ゆうこ）
2級キャリア・コンサルティング技能士
キャリアフォローアカデミー株式会社代表
企業研修、人事採用コンサル、キャリア開発、離職防止、業務改善

高橋優介（たかはし ゆうすけ）
合同会社Dialogger CSR SDGs
推進事業部統括アドバイザー
社会貢献教育ファシリテーター
CSRやSDGsの取組における推進アドバイス、研修講師・ファシリテーターなど

「さっぽろサムライ倶楽部」とは

札幌商工会議所の会員企業のうち10種の士業から成るグループです。企業が抱えている各種経営課題の早期解決を支援いたします。お悩みがあれば是非「さっぽろサムライ倶楽部」へお問い合わせください。
http://www.sapporo-samurai.jp/

HOW TO 女性活躍の進め方

STEPS 1 状況把握 課題分析 → STEPS 2 経営者の決断・意思表明 → STEPS 3 従業員の意識改革 → STEPS 4 施策の計画 → STEPS 5 施策の実行 → STEPS 6 施策の定期的な見直し・改善

STEPS 1 状況把握 課題分析

従業員の本音を探り自社の課題を分析。アンケートの場合は無記名に、対面ヒアリングやワークショップで行う場合は従業員の発言が不利益にならないような場づくりが大切です。

STEPS 2 経営者の決断・意思表明

ステップ1で分かった課題を経営者に報告。取組の方向性を決め、経営者から従業員へ意思表明を行います。会社のビジョンを含めてメッセージを発信するのも効果的です。

STEPS 3 従業員の意識改革

研修や個別面談を通して、丁寧に従業員の意識を変えていきます。その際、働き方改革や女性活躍推進が従業員にとってどんな恩恵があるかも合わせて伝えることがポイントです。

STEPS 4 施策の計画

課題に対する取組を計画。現状と理想のギャップは何か、ギャップを埋めるために何をすべきか、会議やワークショップなどを通して従業員も一緒に計画を立てていきます。

STEPS 5・6 施策の実行と、定期的な見直し・改善

取組は「すぐに始められてかつ効果の高いもの」から優先順位をつけ、実行していくことがポイント。会議やワークショップを通して定期的に取組を見直し、課題に合わせて修正しましょう。成果がでない取組や活用されない制度については、改善策を検討。効果があったものは外部に公表し、企業のPRに積極的に活用しましょう。

昨年度の事例 No.1

共通商事株式会社

育児介護休業の周知と社内相談窓口設置で定着率アップ

出産・育児休業からの復帰を果たした ロールモデルを輩出し これからの女性採用、定着率向上をめざす

大湊：女性活躍推進のコンサルティング事業に応募した経緯を教えてください。

日髙：当社は社員の年齢層が比較的高いこともあって、これまで育児介護休業からの復帰例がなく、短時間勤務などの規程はあるものの社内周知が徹底できず、活かしきれていませんでした。

藤元：ちょうど札幌市が実施している女性社員が働きやすい職場づくりをめざした出前講座を受講し、このコンサルティング事業を知った時に高木さんが産休を希望したので申し込みました。

大湊：どのような効果を期待しましたか？

藤元：産休・育休を取得して家庭と仕事を両立できる会社になることは、女性だけでなく、みんなが働きやすい職場環境づくりにつながります。そのためにも、まずは産休・育休を申し出てきた高木さんが、安心して復帰してもらえるように環境を整えたいと思いました。規程の見直し、実務的なことなど、事業を通じて専門家に多くのことをサポートしていただきました。

大湊：まずは育児介護休業制度の認知度についてアンケート調査をしましたね。

日髙：一昔前は、結婚した女性は寿退社するのが当たり前という風潮でしたが、最近の若い世代は、育児休業を取得できる事が普通と思っています。でも、それは世代または個人の認識の違いで、そもそも育児介護休業制度を知っているかを把握することが大切だと大湊先生からアドバイスをいただき、アンケートを実施することにしました。

藤元：正直なところ、育児介護休業制度についてのアンケートに回答してもらえるかもわからず、上司に相談しても怒られそうで不安でした。実際は、上司が快諾してくれて、アンケートの回答率もよかったです。回答の多くは、育児介護休業制度は知っていたけど当社で取得できるのは知らなかった、男性も取得できることは知らなかったというものでしたが、関心が高いこともわかりました。

大湊：会社への期待の大きさであり、周知の徹底、継続という新たな課題が見つかりましたね。

藤元：社内の掲示板にポスターを貼るだけでは十分な周知ができないので、大湊先生のアドバイスをもとに全社員の給与明細にアンケート結果を同封して渡しました。社員はもちろん、その家族にも知って役立ててほしいと思いました。

日髙：男性も育児休業を取得できることがわかり、早速取得した男性社員も出ました。さらに、嬉しいことにグループ会社や他地区の営業所からも続々と産休・育休取得者が出てきました。高木さんからはじまり約1年間で7名と私達も驚く数字です。職場の中で育児介護休業制度への意識が根付いてきたように感じます。

藤元：アンケートの調査、周知の活動を通して、社員から「がんばって」と声をかけられることもあり励みになりました。同時に育児介護休業制度の理解を深めながら、社会保険や給与の計算方法なども勉強し、高木さんに安心してもらえるように努めました。

大湊：育休から復職するにあたって見直したこともありますよね。

藤元：はい。社労士の本間あづみ先生にサポートしていただき、就業規則を見直しました。短時間勤務の規程はありますが、活用したことはなかったので、ケースバイケースで対応できるようにしました。

取組内容

- 育児介護休業制度の周知（社内アンケートと結果や改善活動の社内プロモーション）
- 社内相談窓口の設置
- 社内アンケート調査の実施
- コミュニケーション診断の実施

策定した規程ほか

- 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）（女性活躍推進法）
- 育児介護休業規程
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
- 厚生労働省くるみん認定及びえるぼし認定取得に向けた準備支援

日髙：育児と仕事の両立は大変なので勤務時間は短い方が負担も少なくていいと思いましたが、勤務時間に応じて給与も変わることもあって、本人に確認したら「もっと働きたい」と。こちらの思い込みだけで決めてはいけないと感じました。

藤元：当社の勤務時間は通常8：30～17：30（所定労働7.5時間）ですが、時短勤務の場合は本人の希望に応じて4.0時間～7.5時間の中で、勤務時間を選択できるように規程を見直しました。高木さんは現在8：30～17：00（所定労働7.0時間）の勤務をしています。

大湊：社内相談窓口の設置も画期的でしたね。

日髙：わたしがパワハラやセクハラといったコンプライアンス相談窓口を担当していて、この機会に育児介護休業制度の相談窓口も兼ねることになりました。先日は介護休業についての問い合わせがありました。具体的な改善には着手していませんが、介護休業は今後増えると思いますので、勉強していきたいと思います。

藤元：介護はギリギリの状態にならないと申し出てこないケースが多いそうですが、育児も介護も他人事ではなくお互い様のことなので、早めに相談してもらえる環境を整えていきたいですね。

大湊：コミュニケーション診断についてはいかがでしたか。

日髙：仕事のチーム力向上に役立つ性格分類といわれる「類人猿診断」をしていただきました。自己主張がなく、困ったことも言い出せないタイプが多いようなので、リーダー的立場の方には話を引き出すような声かけをするように伝えました。タイプに応じてコミュニケーションの図り方が違うと知り、参考になりました。

大湊：今回のコンサルティング事業から得たものはなんでしょうか。

藤元：今回のことで、産休・育休を経て復帰したロールモデルが誕生したことがうれしいです。この会社なら出産、育児もしながら長く働けると思ってもらえれば、女性の採用や定着率の向上につながると思います。

大湊：今後、取り組みたい課題はありますか。

日髙：男性の育児休業取得者も出ましたので、くるみん認定をめざしたいです。そして運送業界の長時間労働を是正できるように、業務改善ツールの導入や管理職のスキルアップを今後も継続していきたいと思います。

藤元：女性社員の比率が少ない状況ですが、女性管理職を増やせたらいいなと考えています。育児や介護で短時間労働になっても、責任や仕事量は変わらないこともありますから、人事評価制度の整備も必要だと感じています。なにより、会社が好き、仕事が楽しいと言ってもらえるようにしていきたいです。

大湊：規程があっても前例がないことを実行するのは、勇気がいることです。しかも規程の見直しや変更は難しい企業が多い中、柔軟な対応をした企業姿勢は見習うことが多くありました。お互い様の精神で支え合い、あたたかな交流のある社内環境によって、定着率は向上し、採用強化にもつながるのではないでしょうか。

Staff views
スタッフの見解

ポーター部 高木詩織さん

初の産休・育休取得になるので不安を「経験」に

長期休業で復帰しても迷惑をかけずに仕事ができるか心配でしたが、社内で育児介護休業制度の理解が深まっていたこともあり、短時間勤務も利用しやすく、みなさんにサポートをしていただいています。上司や先輩たちの配慮があったことは、いま知りました。本当にありがたいです。育児が落ち着いたら自分の経験を活かして、育児・介護休業取得者のサポートをしたいと思います。この会社で長く働きたい女性が増えるように頑張りたいです。

昨年度の事例 No.2

ダットジャパン株式会社

自社の強みを活かして「採用方法の改善」を実践

誰もが働きやすい環境の整備をめざして プロジェクトチームを発足。 女性の採用を強化し、女性の管理職も誕生

藤塚：昨年度、女性活躍推進のコンサルティング事業に応募した経緯を教えてください。

五十嵐：当社の代表者が、女性活躍推進をした結果、人材不足を解消し、利益も上がった食品会社の事例を見て、当社でも取り組むことになりました。ところが、実際は何をどうしたらいいか全くわからずとりあえず、女性活躍推進に関するセミナーがあって参加したところ、藤塚先生にお会いしました。当たり障りのないアドバイスではなく、ダメなものはダメとはっきり言ってもらえたので、本気度と熱意を感じて信頼できると思い、本事業への参加を決めました。

藤塚：本事業に期待したことは何でしょうか。

五十嵐：当社のようなソフトウェア開発の業界において、経験者の採用は厳しい状況にあります。充分な研修制度がなかったので未経験者の採用は控えていました。しかし採用なくして会社の成長はありません。**そこで女性が活躍できるような社内環境を整えてダイバーシティを実践し、優秀な人材を確保したいと考え、その一助になればと思いました。**

藤塚：実際にコンサルティングを受けて変わったことはありますか。

五十嵐：女性活躍推進プロジェクトチームとして「社内環境向上委員会」を立ち上げました。社内のコミュニケーションが円滑になり、雰囲気が明るくなったと思います。そして女性の採用を強化し、女性社員の比率が2年前に比べて34.3%から51.7%に大幅アップ。さらに女性の管理職も0人から3人と増えました。

藤塚：まず着手したことはなんでしょう。

五十嵐：経営理念とトップページに見合った「見た目」、そして「中身」を充実させること。見た目というのは自社ホームページや求人票など。ホームページは冷たい印象があったので、あたたかで見やすいものにリニューアル。求人票についても藤塚先生のアドバイスを受けて、かなりの修正をしたところ、経験豊富なエンジニアを2名も採用できました。

藤塚：求人票は項目が細分化されていて、コツもあるので書き方が難しいですよね。

五十嵐：はい。いままでの当社の求人票を見てもらったら、なんと100点中3点という酷評でした。会社の魅力、仕事の内容など細かくアドバイスしていただきました。**募集職種の番号にいたっては、コールセンターもプログラマーも事務職の分類だったので、求職者に見つけてもらえなかったと痛感しました。地図も手書きのわかりにくいものでしたから、作り直しました。**藤塚先生がわかりやすいオリジナルのマニュアルを作成してくれたので、それをもとに新卒採用にも応用しました。すると**2月にもかかわらず3月に卒業する学生から5名の応募があり、女性を3名も採用できました。**奇跡だと思っています。

藤塚：ノー残業、有休消化にも積極的で、魅力的な会社なのに長所が書かれてないのはもったいないと思いました。

五十嵐：自分が働いている会社の魅力というのは案外わかりにくいので、指摘していただくことで再確認できました。あらためて自社の強みを再確認できましたから「中身」の充実にも役立ちました。

藤塚：「中身」については何をしましたか。

五十嵐：ワーク・ライフ・バランスのため、さらにノー残業、有休消化を推進。毎日朝礼で伝え続けましたので、ほとんどの社員が有休を消化し、残業も少なくなってきたと思います。あとコミュニケーション、メンタルヘルス、リーダー研修をしていただきました。ソフトウェア開発が仕事なので、パソコンでコツコツ作業をしていると世間話どころか仕事の話もしにくいほどオフィスは静まり返っていました。藤塚先生にはメンタルヘルス研修を担当していただきました。ストレスとは何か、メンタル不全の人がいると業務にどう影響するか。だからリーダーはどう声掛けすべきかなど。以来、**上司や管理職からの声掛けも増え、社内のコミュニケーションが円滑になり、仕事の話はもちろん談笑も増えましたね。この変化に興味を持った管理部の社員が、メンタルヘルスマネジメント検定の資格を取得する**など、思わぬ相乗効果も現れました。

藤塚：女性管理職の誕生経緯を教えてください。

五十嵐：社内の課題を見つけ、解決に向けて動くために「社内環境向上委員会」を設けましたが、この取組を通して女性管理職の育成にもつなげたいと考えていました。おかげさまで昨年度多くの経験をしたことで、その**委員会のメンバーでもある管理部の2名、岩見沢にあるコールセンターの1名の女性が課長職に昇進しました。**

藤塚：継続して取り組んでいることはありますか。

五十嵐：「社内環境向上委員会」は、道外にある拠点からもメンバーが加わり、男性も参加して、よりダイバーシティの推進に取り組んでいくつもりです。ノー残業や有休消化も継続していきます。新卒採用にも力を入れていき、会社の成長に貢献していきたいですね。このコンサルティング事業をきっかけに、**社内アンケートをとる機会が増え、**いままで以上に社員の声を聞くようにしています。すると、拠点や部署ごとの問題が浮き彫りになりますので、真摯に受け止めて改善・向上に努めています。

藤塚：最後に大変だったことを教えてください。

五十嵐：女性活躍推進やダイバーシティについての理解はまだまだ多くはありません。最初は社内に「何それ?」みたいな冷ややかな反応もあり、何度も心が折れそうになりました。でも、**やらないと変わらないし、続けないと定着しないので頑張りました。**ブレそうになったときは「社員ファースト」という経営理念に立ち返り、**変わることを発信続けました。社内改革は何のためにしているのかを明確にすることが大切で、そのためにも会社の役員や管理職の後押しは必要です。**あと、藤塚先生がいつも的確なアドバイスをしてくれたので助かりました。ありがとうございます。

藤塚：有言実行は簡単ではありません。でも、言葉にして、行動しないと変わりません。会社の経営陣が自ら行動し、変わっていこうとする姿勢はすばらしいことです。女性活躍推進や働き方改革には終わりがありません。管理職に昇進した女性が今後どのようにキャリアアップするか、これから会社がどう発展していくか見守っていきたいです。

取組内容

- 女性活躍推進プロジェクトチーム発足（社内の意識改革）
- 研修制度の導入（管理職の意識改革、メンタルヘルスマネジメント）
- 自社の強みの整理（求人票の改善など）
- 育児介護休業規程の周知と社内意識の統一

策定した規程ほか

- 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）（女性活躍推進法）
- 育児介護休業規程
- 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ3取得
- 厚生労働省くるみん認定及びえるぼし認定

Staff views

スタッフの見解

管理部 小野瀬侑香さん

ワーク・ライフ・バランスの推進が魅力です！

卒業目前の2月に行われた会社説明会に参加し、職場見学をすると楽しい雰囲気が印象的でした。事業の将来性はもちろんですが、ノー残業、有休消化など積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業姿勢に魅力を感じました。入社して半年以上経ちますが、残業は累計15分と本当にノー残業。現在は給与計算、契約書の管理、出張の手配などを担当しています。まだまだ先輩に指導してもらうことも多いですが、任せてもらえるように頑張ります。

突破口 01

太陽運輸株式会社

求人難の運送業界。5年ぶりとなる女性ドライバー採用に向けて全社員で取り組む

太陽運輸株式会社

業種 運送業　**代表者氏名** 太田豊子
住所 札幌市白石区北郷5条9丁目8番18号　**電話番号** 011-377-5602
従業員数 42名（正社員33名、他9名/女性4名、男性38名）
女性管理職数 0名　**産休育休取得者数** 1名（男性）

STEP1 課題

女性ドライバー採用に社運を賭ける

Before 企業が抱える課題

1. 運転離れや既存イメージによりドライバーが減少
2. 子育て中の女性を採用するための要件が不明確
3. 子育て中の女性が働きやすい環境が未整備

▶コーディネーターの声

新たな可能性を求めて運送業界の働き方革命

ワーク・ライフバランスコンサルタント
育休後・復職アドバイザー
福澤由佳

札幌市・北広島市を中心に全道各地に荷物を運ぶ物流の担い手です。しかし運転離れや「キツイ」「長時間労働」という既存イメージから、次世代を担うドライバーの採用に苦戦しています。勤務時間が売上につながる運送業界では、人材不足は死活問題です。一方、短時間配送の依頼もあり、午前または午後だけであれば、子育て中の女性にも働いてもらえるのではと、女性ドライバーの採用に新たな可能性を見出されました。ただ、子育て中の女性を採用対象にしながらも育児家事と両立しながら働ける勤務条件ではなかったため、勤務時間や仕事内容の策定、求人票の見直しが必要と考えました。また数年間女性ドライバーがいなかったため、受け入れる職場体制の整備も重要と考え、社員ヒアリング、コミュニケーション研修、一般事業主行動計画策定など、働きやすい環境の整備も必要と考えました。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 採用支援

子育て中の女性も働きやすくするため、複数のシフトを用意し、採用要件も緩和

女性を対象にした「配送アシスタント」という新しい職種をつくり、主婦も勤務しやすい午前中または午後週3日という条件を設定。会社ホームページで社長のメッセージ動画を配信し、ワーク・ライフ・バランスへの取組もPR。

採用ブランディング
「社員とその家族を大切にする会社ーご家族安心企業ー」
～社長の社員への想いを明文化～
求人票でPRしたい魅力

社員が働きやすい環境			女性ドライバーが働きやすい環境		
男性の育休取得実績あり	介護と両立している社員がいる	残業時間が少ない	子育てと両立しやすい勤務時間	免許より人物重視	休みが取りやすい

ハローワークなど媒体に合せて求人票の記載方法を変えました。職場体験受入れ企業として札幌市の女性就労支援窓口「ここシェルジュSAPPORO」にも登録しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士　藤塚優子

2UP! 傾聴研修の実施

女性ドライバーも働きやすい現場づくりのヒントとして「傾聴」を学ぶ

ドライバーの仕事においても、社内外で円滑に仕事を進めるにはコミュニケーションが大切。ワークショップを通じて話を聴く難しさや、聴いてもらえることの満足感などを実感しながら、「傾聴力」を高めるコツをつかむ。

考えや気持ちを読み取る傾聴力は人間関係を良好にします。研修では社員が戸惑いながらも一生懸命に取り組み、気づきを得ていたようです。

国家資格キャリアコンサルタント/ビジネスコーチ　川村由美

3UP! 認証取得に向けた一般事業主行動計画策定

働きやすい同社の魅力を活かして、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2の取得をめざす

認証取得に向けて、事務員の方にも話を伺いながら一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）を策定。こうした取組についてホームページへ掲載したところ、早速、男性からドライバー職への応募があった。

太陽運輸株式会社 ホームページ
取組実績
太陽運輸株式会社では男女が共に働きやすい職場を目指して、様々な取組を行っております。
2020年1月「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2」を取得
2019年11月「ホワイト物流」推進運動を宣言

自社の課題に合った行動計画を策定することにより、やるべきことが明確になり、かつ積極的な取組姿勢を求人者へアピールすることができます。

中小企業診断士　高松浩子

4UP! 管理職会議の実施

女性ドライバー採用に向けて経営層の目線を合わせて、受け入れ環境を整える

会社がめざすもの、社長の想いなど、コーディネーターを交えて管理職にあらためて説明。「現場も協力していきたい」「働きやすい環境にさらに変えていくべき」という声があがり、今後に向けて目線がそろった。

5年ぶりの女性ドライバー採用には受け入れる社員側の協力が不可欠。現場を知る管理職に取組を伝えたことで、納得感を持っていただけました。

ワーク・ライフバランスコンサルタント　福澤由佳

その他の取組　5UP! 会社ホームページのリニューアル

STEP3 結果

女性ドライバーを受け入れるために社員の意識が向上 働きやすさを知った男性からも応募あり

After コンサルティング後の結果

1. 子育て中の女性もドライバーとして働ける要件と業務の確立
2. 女性ドライバーを育成する男性社員のコミュニケーションスキルが向上
3. 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2を取得。子育て中の女性も働きやすい職場環境が整った

▶企業の声

代表取締役 太田豊子

コンサルティングを通して一般事業主行動計画などの認証制度について詳しく知ることができました。女性ドライバーの雇用条件策定や自社の取組を広報する土台ができましたので、今後は発信を強化し、企業知名度を上げていきます。

課長 守実司

管理職会議は第三者からの説明によって、新たな視点で女性採用を考える機会になりました。一方で、女性専用トイレなどの設備整備においては、正直まだまだ不十分だと思っています。現場社員と協力しながら受け入れ態勢をつくっていきます。

突破口 02

株式会社アスペックコーポレーション

建築業界の人手不足をどう解消するか 経営者の熱い想いを伝えることからすべてが始まる

株式会社アスペックコーポレーション

業種 内装・外装工事　**代表者氏名** 矢野哲夫
住所 札幌市東区北32条東18丁目6-2　**電話番号** 011-783-6565
従業員数 17名（正社員15名、他2名／女性3名、男性14名）
女性管理職数 1名　**産休育休取得者数** 0名

STEP1 課題

「職人」の仕事に いかに女性を呼び込むか

Before 企業が抱える課題

1. 定着率は高いが新規採用が難しく、慢性的な職人不足
2. 子育て女性を雇用したいが、家庭との両立が難しい勤務形態
3. 子育て女性の働きやすい環境の整え方がわからない

▶ コーディネーターの声

女性が働きやすい環境と業務や職場の雰囲気も改革

ワーク・ライフバランスコンサルタント
伊藤輝美

快適な生活空間をつくり続けている同社において、女性の感性や存在は大きな役割を果たします。社長は女性職人の採用・育成をめざしていますが、実際のところ建築業界は男性が多く、前例も多くはありません。多くの情報を収集し熱心に勉強されており、託児や更衣室、トイレなど女性が働きやすい環境を考えておられました。しかし、女性のライフスタイルに合わせた働き方については考えが及んでいなかったため、時短勤務、現場へのマイカー通勤、子どもの病気などで休んだときの対応など、子育て女性の実情とともに具体的なアドバイスをいたしました。これにより女性のライフスタイルに合わせた働き方ができるようにしようと社長の想いが強くなり、就業規則改定へとステップアップ。社長の決断力、柔軟な対応、そして行動力により、同社で女性職人が活躍する日は近いと感じます。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 経営者へのヒアリング

初回面談後もヒアリングを丁寧に行い、現状や課題、理想像を引き出す

建築業界の事例や女性活躍推進について情報収集し、「なでしこファイル」という独自ファイルを作成するほど勉強熱心な社長。まずは経営理念、仕事のやりがい、共有したい想いなどをヒアリングした。

最近の女性の価値観やライフスタイル、女性雇用の現状もお伝えしたので、同社の状況や課題を客観視する機会になったと思います。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 伊藤輝美

2UP! 子育て女性の就業実態を把握

専門家のアドバイスのもと、子育て女性が働きやすい労働要件や環境などの整備に着手

週5日フルタイムの勤務でしたが、子育て女性が働きやすいように週2日短時間勤務ができるような働き方を提案。壁塗りの補助作業から始めるなど未経験者でもできるように、仕事内容を具体化かつ細分化。

更衣室やトイレなど環境整備にとらわれていたため、働き方を変えて採用効果を上げた他社事例を伝え、子育て女性が働きやすい勤務時間などを提案しました。

育休後・復職アドバイザー 福澤由佳

3UP! 仕事の細分化と就業規則見直し

就業規則の改定により、女性が働きやすいルールや環境整備を明文化して社内周知も促進

女性が家庭と両立して働くために、勤務条件と育児介護休業規程を見直した。また社員が安心して働ける環境にするためにハラスメント対策についても検討。女性の職人育成や作業体制、現場環境整備をめざす。

「女性が活躍する組織」「やりがいを感じられる組織」など、会社が目指すものを明らかにし、社員にも伝えることが、働き方改革の成功に繋がります。

特定社会保険労務士 塚越佐恵子

4UP! 採用支援

会社の強みを洗い出し、採用ブランディングやSNSでの情報発信についてアドバイス

既存社員の勤続年数が長いため、これまで求人媒体を使ったことがなかった同社。求人票作成のためのヒアリングを実施し、職場風土や仕事内容など、女性がわくわく働ける魅力を引き出した。

SNSでの求人PR例

【仕事内容】
海外から輸入した壁紙などオシャレな色柄模様の壁紙を、カッター 1本で丁寧に貼るお仕事です。
※危険な作業ではありません。
【募集要項】
DIYが好き！コツコツと細かい作業をするのが好き
など、ご興味があればどなたでもご応募ください。
※入社5年以内退職者0人。家庭との両立尊重。

#DIY #壁紙 #内装
#職人 #輸入壁紙
#女性活躍 #働き方改革
#求人 #募集 #未経験歓迎

ヒアリングから非常に魅力的な求人だと感じました。SNSと相性の良い商材と求人内容を発信し、注目度を上げる手法もお伝えしました。

国家資格キャリアコンサルタント 西尾早苗

STEP3 結果

職人の仕事においても、ニーズに合わせた働き方を整える必要性を経営者が実感満を持して求人掲載へ

After コンサルティング後の結果

1. 短時間でも作業技術を身につけられるように業務の細分化に取り組む
2. ライフスタイルに合わせて勤務日数や勤務時間を選択できる柔軟な働き方を整えた
3. 就業規則の改定により、女性が働きやすいルールや環境を明文化した

▶ 企業の声

代表取締役 矢野哲夫

女性雇用は業界や会社のルールに女性の労働力をただ入れ込むという認識でしたが、それは根本的に違うことを知りました。ライフスタイルに合わせた働き方を整備し、採用した方とともに当社ならではのロールモデルをつくっていきたいです。

工事統括部 部長 小川勉

今後は当社の要望と本人の希望がかなえられる（ウィンウィンになる）働き方をするには、どうするかを考えながら女性の面接をしていきます。また、トイレ付移動車の購入、女性専用の仮設トイレも現場に整備することも検討しています。

突破口 03

株式会社キットアライブ

IT企業がSDGsを会社戦略の軸に！ GOAL5「ジェンダー平等」の実現に向けて

株式会社キットアライブ

業種 クラウドシステム開発　**代表者氏名** 嘉屋雄大
住所 札幌市北区北7条西1丁目1番地5　丸増ビルNo.18 9階　**電話番号** 011-727-3351
従業員数 33名（正社員32名、他1名／女性6名、男性27名）
女性管理職数 1名　**産休育休取得者数**1名（男性）

STEP1 課題

キャリアを諦めず IT 業界で女性社員に 活躍してほしい！！

Before 企業が抱える課題

1. 会社の想いや価値が充分に社員に伝わっていない
2. IT業界の「帰れない」「休めない」ブラックなイメージを払拭できない
3. 会社の理念に合致する優秀なIT人材にアピールできていない

▶コーディネーターの声

SDGsをツールに 企業理念や展望を伝える

２級キャリア・コンサルティング技能士
藤塚優子

2016年に創業した同社は、日本のクラウドビジネスを支え、地元密着のビジネスパートナーになることをめざしています。働き方改革や女性活躍の取組をすでに実施されていましたが、経営者はその価値や想いが社員に届いていないように思えていたようです。また同社が求める採用ターゲットに合致する人材となかなか出会えていないことにも悩んでおり、現在の社員、これから入社する未来の社員に、社長の想いや企業の価値を届けることが課題でした。これを解決するツールとして、注目したのが2015年に国連サミットで採択された持続可能な開発目標（以下、SDGs）です。以前から経営の根幹にありましたが、本事業を機にSDGsをキーワードにキャリア研修やワークショップ等を通して課題を解決したところ社内コミュニケーションは増加。ブランディングも向上でき、企業PRにも活用するなど、良い変化が見受けられました。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 企業ブランディングの軸にSDGsを導入

「これまでやってきたこと」を棚卸し、企業ブランディングの軸にSDGsを取り入れる

残業削減や仕事の見える化など成果の出ている取組があるにもかかわらず、上手く発信できていないことが判明。企業ブランディングに活用するキーワードとしてSDGsを本格的に実施・発信することにした。

採用においてもSDGsのGOAL5「ジェンダー平等」に注力していることをPR。IT業界につきまとう負のイメージを払拭する戦略を立てました。

ファシリテーター／国家資格キャリアコンサルタント　本宮大輔

2UP! ロールモデル像の構築

会社のビジョンに合致した社員像を具体的にし、採用活動に活かす

活躍しているUIターン社員や女性社員を対象にキャリアコンサルティングを実施。入社経緯、仕事の魅力・やりがいについて振り返ってもらい、キャリアコンサルタントが同社で活躍できる人物像を具体化。

自分らしく働きたいと思っている高スキルのIT人材に、「クラウドビジネスを支えるならキットアライブ」と認識されるよう取り組みました。

２級キャリア・コンサルティング技能士　藤塚優子

3UP! キャリアデザイン研修の実施

全社員がキャリアデザイン研修を受講し、これからの組織のあり方を意識する契機にする

これからの働き方・生き方を見つめてもらうためキャリアデザイン研修を実施。自身のできること、会社に求められていることなどを整理し、今後どうしていきたいかをディスカッションしてチーム力向上を図る。

この研修を通して、会社という組織をより強く発展させていくためには、社員一人ひとりの想い、心がけが重要だと気づいていただけました。

２級キャリア・コンサルティング技能士　藤塚優子

4UP! NPP制度の導入

SDGsを社員のジブンゴトにするため、NPP（ノー・プラスチック・ポイント）制度を開始

SDGsを身近に感じ、行動にもつなげられる方法として、ゲーム性のあるNPP（ノー・プラスチック・ポイント）制度を考案。職場でプラスチックゴミを出さなければポイントが付与され、業務で活用できる。

SDGsが社内共通言語となり、職場のコミュニケーションが増加。NPP制度は社会が抱える課題を「ジブンゴト化」できる素晴らしいアクション！

合同会社Dialogger CSR・SDGs推進事業部 統括アドバイザー
高橋優介

STEP3 結果

SDGsが社内の共通言語となりコミュニケーションが増加 採用プロセスをシンプルにし、媒体に頼らず採用費用削減もめざす

After コンサルティング後の結果

1. 女性活躍・SDGs・現場業務などを統合して戦略を立てられるようになった
2. SDGsを通じて経営層のメッセージが社員に伝わりやすくなった
3. NPP制度を実施したことで、社員に伝える具体的なツールができた

▶企業の声

代表取締役社長 嘉屋雄大

採用活動、キャリアプラン、女性活躍推進といった企業成長に重要な要素を、SDGsの取組を軸に整理することでブランディングも向上できました。今回の経験をもとに、社会課題の解決と北海道経済の永続的発展を担って行けるよう成長して参ります！

クラウドソリューション部　川崎倫子

自分の将来像を描くには、もう遅いと思って仕事をしてきました。でもキャリアコンサルティング後は、会社を通じて優秀な社員とともに仕事をすることで成長できるという認識に変わりました。少し背伸びをしながらスキルを伸ばす努力を続けたいです。

突破口 04

株式会社ファーストバンク（パイクイーン／かぐらじゅ）

「北海道で入社したい会社ランキング1位」をめざして！躍進するアップルパイ専門店の組織改革

株式会社ファーストバンク（パイクイーン／かぐらじゅ）

業種 菓子製造業　**代表者氏名** 山谷玲奈
住所 札幌市北区北20条西4丁目1-16　**電話番号** 011-214-0425
従業員数 15名（正社員11名、他4名／女性12名、男性3名）
女性管理職数 0名　**産休育休取得者数** 0名

STEP1 課題

「働きやすさ」と「働きがい」のある会社になる組織づくり

Before 企業が抱える課題

1. 従業員増加により役職を明確化し、指示系統を確立することが課題
2. 従業員の頑張りを評価する基準が明確でない
3. 女性が働きやすい制度整備が課題

▶コーディネーターの声

新たな組織となって従業員とともに成長

ワーク・ライフバランスコンサルタント
中小企業診断士
高松浩子

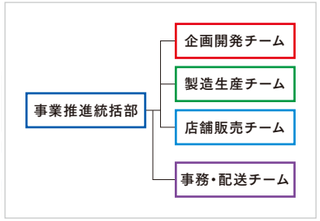
多くの方に愛されていた老舗アップルパイ店から秘伝の味を受け継ぎ８年。いまや日本全国から注文が殺到する人気店へと成長しました。それと並行して会社の規模も大きくなり、正社員数はここ1年で３名から11名に増員。「みんなが自分の力を発揮できるような会社にしたい」と話す社長が示してくれた企業目標は「北海道で入社したい会社ランキング１位をめざす」こと。早速一緒に現状分析をして、めざすべき「働きやすい」「働きがいのある」会社とは何かについて考え、取組内容を検討しました。管理職候補者６名のヒアリングを通して業務上の課題や希望職種を調査し、組織図を新たに作成。評価制度や両立支援制度も整備しました。これまで社長は「人に任せること」にためらうこともあったそうですが、これからは従業員一人ひとりの力を信じて新たな組織でさらなる飛躍をめざします。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 指示系統の確立

管理職候補者のヒアリングをもとに組織を再編。6名中3名の業務内容を変えて希望職種へ

管理職候補６名に業務内容、業務上の課題・改善策、希望職種についてヒアリング。一番多い意見は「もっと任せてほしい」ということ。具体的な意見をもとに、指示系統、業務内容を整理し、新たな組織図を構築。



ヒアリングの冒頭では、「みんなが安心して活躍できる会社にしたい」という社長の考えや想いを従業員の方へしっかり伝えました。

中小企業診断士 高松浩子

2UP! 管理職会議の実施

管理職候補者の新たな役割を発表 会社の財務についても説明

希望通りの職についた新リーダーから、新しい部署に関する報告や改善点についての発表があるなど積極性がみられた。業務報告のために「日報」を作成し、社長が業務内容を毎日把握できるようにした。

従業員から売上に関する質問があったため、業績や財務構造、意識すべき経費の内容などについて、社長とともに説明しました。

中小企業診断士 高松浩子

その他の取組　5UP! 一般事業主行動計画策定

3UP! 評価制度の構築

従業員のモチベーションアップを目標に「人材育成のための」評価制度を構築

レベル別に「何をどの程度できるか、どのような立場を担えるか等の共通定義」と「各業務で求める能力等の職種別要件」をまとめ、評価項目を設定。取組評価は、会社に合った項目を抽出し評価の視点を確認しながら作成。

従業員個々の価値を認め成長を促すような評価制度とし、誰が評価してもぶれないような評価視点を入れるようにしました。

特定社会保険労務士 塚越佐恵子

4UP! 管理者研修／新卒社員キャリアコンサルティング

新卒社員キャリアコンサルティングの内容も参考に管理者としての実践的なスキルアップを図る

管理者研修では、「マネジメントとは何か」「目標のたて方」「行動特性について」などをレクチャー。管理者として把握すべきことを押さえ、部下・後輩にあった支援の仕方を具体的に指南した。

新卒社員のキャリアコンサルティングを通して、採用活動でも活用できる同社の魅力をたくさん発見しました。

2級キャリア・コンサルティング技能士 藤塚優子

STEP3 結果

従業員一人ひとりが活躍できる組織へと改革し、頑張りが評価される環境も整備

After コンサルティング後の結果

1. 従業員からの改善策が反映された組織づくりを行い、従業員のモチベーションもアップ
2. 従業員の頑張りをわかりやすく評価する制度を構築
3. 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ2取得
   一般事業主行動計画策定
   （女性活躍推進法及び、次世代育成支援対策推進法）

▶企業の声

代表取締役 山谷玲奈

今回の参加をきっかけに、これまでやりたいと思っていたことに色々と取り組むことができました。新しい組織図も評価制度もまだ走り出したばかりですが、この勢いで引き続きがんばっていきたいと思います。

工藤沙緒理

組織図が新しくなったことで自分のやるべきことが明確になり、やりたかったこともできるようになりました。はじめてのことにもチャレンジする気持ちでしっかり取り組んで頑張りたいと思います。

突破口 05

株式会社琴似カードック

事業引継ぎで新体制が始動
互いの想いを共有し、一丸となる組織をめざす

株式会社琴似カードック

業種 自動車整備・車検、車両販売　**代表者氏名** 笹井宏一
住所 札幌市西区琴似2条3丁目2番24号　**電話番号** 011-611-9226
従業員数 9名（正社員6名、他3名／女性3名、男性6名）
女性管理職数 0名　**産休育休取得者数** 0名

STEP1 課題

会社の変革期における新しい組織づくりと女性が活躍できる環境の整備

Before 企業が抱える課題

1. 新事業のビジョンをより浸透させることが課題
2. 従業員のコミュニケーションを円滑にし、情報の共有体制を整える必要がある
3. 従業員の採用・定着に必要な、女性がより活躍できる環境の整備が課題

▶ コーディネーターの声

変革期を乗り越え
女性も働きやすい環境へ

ワーク・ライフバランスコンサルタント
中小企業診断士
高松浩子

2018年12月に事業引継ぎにより社長が交代し、2019年9月末に会長を務めていた前社長は退任。会社はまさに変革期を迎えています。今後の展望について社長は自動車整備業から「地域密着型カーサービス業」に発展させ、「女性にも親しみやすいお店づくり」を行いたいとのこと。そして今回の取組目標は、長年この会社で活躍している従業員と新しく入社する従業員みんなが同じ方向で、女性従業員も活躍できる環境を整えることでした。まずは、キャリアコンサルタントによる従業員全員の面談を行い、現状や改善点についてヒアリングしました。そこから課題を抽出し、リーダー研修、行動計画の策定、採用コンサルティングなどに取り組みました。若き社長による新体制はまだスタートしたばかり。ビジョンに向けて一丸となれるよう、従業員による業務改善にも着手します。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! ビジョンの構築

会社のビジョン・戦略をわかりやすく視覚化し、想いを共有する第一歩を踏む

これまで口頭で伝えていた「社長の考え」「今後の展望」を紙面にまとめ、あらためて従業員に説明し、休憩室にも掲示。さらに社長と従業員の個別面談を行い、状況確認や今後の取組について意見を交わした。

社長の考えを文字にまとめること、それを従業員へ伝えること、そして従業員の声をもとに取組を進めることを大切にしました。

中小企業診断士 高松浩子

2UP! キャリアコンサルティング／業務改善研修

従業員の声に耳を傾け環境を整備 全員参加の業務改善研修も始動

キャリアコンサルティングでは、一人ひとりが今後のキャリアや会社に対してどのような想いを持っているかをヒアリングし、社長に対して「従業員全員が自己実現でき、働きやすい環境を整備するためのアドバイス」を行った。

従業員全員で業務の洗い出しと仕分けを行う業務改善研修を始めました。「業務を見える化」することで、お互いの理解も深まります。

2級キャリア・コンサルティング技能士 藤塚優子

その他の取組　5UP! リーダー研修

3UP! 一般事業主行動計画の策定

女性従業員の声から行動計画を策定。「休みを取りやすい雰囲気づくり」が女性活躍のカギ

家庭生活と職業生活の両立をスムーズにするため、「従業員不在の間のバックアップ体制の整備」や「全従業員が一斉に休めるよう会社全体の休業日を設ける」など、誰もが休暇を取得しやすくすることに向けた行動計画を策定した。

「女性が働きやすい会社となるためにはどうしたらいいのか」女性従業員の声を社長へお伝えし、具体的な行動計画を検討しました。

中小企業診断士 高松浩子

4UP! 採用コンサルティング

希望人材を明確にし、ターゲットに届く求人票を作成。即戦力となる女性事務員2名を採用！

求人票に詳細な仕事内容、今後期待することなどを記載し、利便性のよい立地や店舗リニューアルなど会社の魅力もアピール。ネット媒体や札幌市の女性就労支援窓口「ここシェルジュSAPPORO」なども利用し、ターゲットに求人が届くようにした。

採用した女性事務員2名のキャリアコンサルティングを実施し、入社後の不安を解消。女性視点での人材育成について社長にアドバイスしました。

2級キャリア・コンサルティング技能士 藤塚優子

STEP3 結果

業務や風土の課題を認識し、改善に向けて新たな一歩を踏み出した

After コンサルティング後の結果

1. 業務改善の取組を通して、社内のコミュニケーションが増えた
2. 職場環境の整備、求人方法の見直しにより、女性事務員2名を採用
3. 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus 企業認証ステップ2取得 一般事業主行動計画策定
（女性活躍推進法及び、次世代育成支援対策推進法）

▶ 企業の声

代表取締役 笹井宏一

今回支援して頂いた先生方の研修やアドバイスを通じて、女性の働き方について、今までにない視点で考えることができました。この機会を生かして、引き続き、みんなが働きやすく、そして活躍できる職場環境をめざします!

佐々木小百合

研修で、従業員同士お互いの考えを知ることができたのはとても良かったです。また、すぐに効率化できる仕事についても、確認することができました。小さなことでも、自分のできることから、少しずつでも取り組んでいきたいと思います。

突破口 06

株式会社　井上技研

建設現場の環境整備をはじめ従業員間のコミュニケーション改善に着手

株式会社　井上技研

業種 建設業　**代表者氏名** 犬嶋清幸
住所 北海道札幌市東区北14条東8丁目3番1号　**電話番号** 011-741-1023
従業員数 13名（正社員11名、他2名／女性4名、男性9名）
女性管理職数 1名　**産休育休取得者数** 0名

STEP1 課題

従業員のライフプランやキャリアプランを実現する職場環境や制度を構築

Before 企業が抱える課題

1. ほかの従業員が何の作業をしているのかわからない
2. 従業員間のコミュニケーション不足
3. ライフプランやキャリアプランに対応できる職場環境がわからない

▶コーディネーターの声

誰もが働きやすい職場環境をめざして

ワーク・ライフバランスコンサルタント
伊藤輝美

「女性が輝く井上技研、男性が活躍する井上技研」がキャッチコピーの建設会社で、すでにさまざまな施策に取り組んでいます。「建設業界であっても女性が活躍できる環境を整えたい」という要望が同社から寄せられましたが、女性だけではなく、全従業員が働きやすい環境を整備し、ライフプランやキャリアプランを実現するための制度構築を行い、これからの風土を醸成する礎になるように努めました。建設業は専門性の高い職種のため、仕事が属人化しがちです。経営層、中堅、若手それぞれの意見の相違があり、誰が何の作業をしているか互いに把握していないようでした。社内のコミュニケーションを円滑にし、チームワークを向上させるために各種研修やワークショップを実施。また、経験者の中途採用も急務でしたので、採用のためのブランディングについてもサポートしました。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! ヒアリングによる現状把握

経営層と従業員それぞれの想いや希望を知るため、コーディネーターがヒアリングを行い今後の方針を提案

現状把握のため全従業員にヒアリングしたところ、企業内（上層部と中堅社員と若手）での意見や認識の相違が多々あると判明。それと同時に、コミュニケーション不足という根本的な課題も浮き彫りになった。

普段から面談をしていても従業員の思いや希望は把握しにくいものです。コーディネーターのような第三者を立てることで、風穴が開けられます。

ワーク・ライフバランスコンサルタント　伊藤輝美

2UP! 業務の見える化と若手育成プログラム研修の実施

仕事の流れを見える化するワークショップを行い、日報・週報を記入する仕組みを整える

案件ごと別の現場で仕事をしているため見えづらかったお互いの業務を、案件開始から完了までポストイットに書き出して見える化。また「若手社員の成長をサポートするツール」として日報・週報を提案し、情報共有の仕組みを構築。

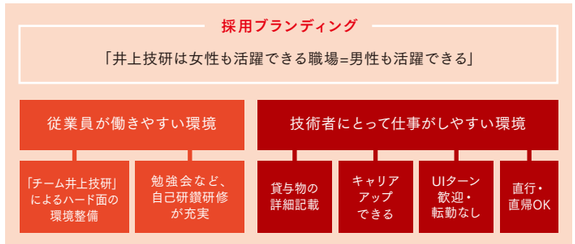
入社1～3年目の社員に対し、目標や業務が明確になるワークも実施。若手とベテランの本音や相互理解、経営層の期待が伝わる場になりました。

国家資格キャリアコンサルタント　西尾早苗

3UP! 採用支援

採用メッセージを明確にし、キャリアアップやUIターン希望者に訴求した求人票を作成

同社で技術者として働く魅力を発信するとともに、ワーク・ライフ・バランスに力を入れたい人、多くの現場を経験してスキルアップしたい人、UIターンで札幌に戻りたい人などターゲットに届く求人票を作成。



求人票には仕事がしやすい環境とともに本事業の10社に選ばれたこと、誕生会などが催される従業員想いな雰囲気も伝わるようにしました。

2級キャリア・コンサルティング技能士　藤塚優子

4UP! ハラスメント研修の実施

指導とパワハラの違いやセクハラについて、管理職向けにハラスメント研修を実施

いまや「頑張れ」も伝え方によってはパワハラになる時代。今後のコミュニケーションをより円滑にするため、指導とパワハラの違いやセクハラについて経営者と管理職向けにハラスメント研修を実施。

井上技研ハラスメント研修 アンケートの声

- さらに深い学びが必要だと感じた
- 上司部下に限らず心理的安全性の高い職場をどうつくっていくか
- パワハラに当たるものが何なのかがよくわかった
- 自分の行動を見直していきたい

パワハラを起こさないためには、“個を尊重”し、相手の成長を促すマネジメントをすること。信頼関係を築くとあたたかみのある職場になります。

2級キャリア・コンサルティング技能士　藤塚優子

STEP3 結果

コミュニケーションの質が向上し、経営者と従業員の意識も共有でき、働きやすい職場の礎ができた

After コンサルティング後の結果

1. 日報・週報により社内コミュニケーションが向上
2. 若手社員が自身の働き方に目を向け、仕事にも主体的に関わるようになった
3. 管理職のハラスメントに対する意識が向上し、指導方法を見直した

▶企業の声

専務取締役 犬嶋ユカリ

ハード面は整えました（ビル内に保育所、多目的室の整備、現場に女性専用トイレ設置など）が、コミュニケーションというソフト面は不十分だったようです。女性活躍推進に経験豊富な専門家と連携し、今後も働きやすい職場環境をめざします。

事業推進 M.I

いつも上司も先輩も忙しそうで「教えて欲しい」と言えずにいました。でもコミュニケーションとして仕事のアドバイスをしてもらうことの大切さもわかりましたので、これからはあまり気遣いをせずに質問していきたいと思います。

突破口 07

株式会社アシタバ

成長を加速させる人材派遣会社が社員のモチベーションを高める評価制度を構築する

株式会社アシタバ

業種 人材派遣業・建築業　**代表者氏名** 宮崎和男
住所 札幌市東区北14条東15丁目3番5号STビル4F　**電話番号** 011-784-8001
従業員数 14名（正社員14名／女7名、男性7名）
女性管理職数 1名　**産休育休取得者数** 1名

STEP1 課題

社員が働きがいを感じる評価制度の策定

Before 企業が抱える課題

1. 評価制度の効果が乏しく、社員の定着率が低い
2. 育児休業取得者が復職するためのサポート体制が確立していない

▶ コーディネーターの声

評価制度の導入で社員定着の手がかりに

ファシリテーター
国家資格キャリアコンサルタント
本宮大輔

人材派遣業で多くの人のキャリアサポートをしている同社は、産休育休制度、育児サポート制度、認証登録など環境整備には意欲的に取り組んでいます。評価制度は、すでに設けられていましたが、体系的なものになっておらず、評価軸もあいまいだったため、運用しても効果を実感できずにいました。そこで経営層と社員にヒアリングを重ね、社員をしっかりと評価する仕組みを整えることにしました。また同時に離職率が高いことも懸案事項にあがっていましたので、女性が長く働ける環境をより徹底するために、復職支援プログラムも提案しました。今回あらためて評価制度づくりに取り組み、そのプロセスから経営者が社員のモチベーションを高めるため、具体的に何をすべきかを考えるきっかけになったのではないでしょうか。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 評価制度の構築①

会社のビジョン・戦略をわかりやすく視覚化し、想いを共有する第一歩を踏む

評価制度はひな形を使用するケースもあるが、企業の風土や方向性によって当てはまらないこともあるので、職位・仕事のレベルの明確化、評価項目の作成、トライアル運用などをしていくことが大切。

まずは職位を棚卸し、それぞれのレベル感をヒアリング。ジョブヒアリングシートで本音を探り、社員の仕事内容を一人ひとり整理しながら負荷を把握。

ファシリテーター／国家資格キャリアコンサルタント 本宮大輔

1UP! 評価制度の構築②

経営層のビジョンを擦り合わせ、明確にすることで効果的な評価制度へと高める

評価基準シートを用いながら「成果目標」「業績目標」「能力目標」「情意目標」の4つを設定。職位ごとの細かい目標を、何度も議論を重ねて構築。策定前に女性社員にヒアリングも行い、内容を反映させた。

会社の展望や社員への期待など何度も話し合いビジョンを作成。ふたりの経営層の意見が一致することで、会社の方向性にブレは生じなくなります。

特定社会保険労務士　小池のぞみ

STEP3 結果

経営者と社員が互いに納得した評価制度を確立

1UP! 評価制度の構築③

中長期の目標を設定して面談と評価をすることで、社員のやる気もアップ

意欲に温度差があることも課題だったため、コミュニケーションを円滑にし、会社のビジョンが伝わる評価制度を策定。社員の声を聞きながら毎月面談し、目標をブラッシュアップして四半期ごとに評価していく。

会社の想いや展望を具現化した評価制度を通して、社員はその期待を知り、経営層とともに会社を成長させるためのツールとして活用できるでしょう。

特定社会保険労務士　小池のぞみ

2UP! 復職支援プログラム策定

女性社員の声から行動計画を策定。「休みを取りやすい雰囲気づくり」が女性活躍のカギ

管理職の人事評価項目に育児介護休業取得の支援を盛り込んだ。復職した女性が働きやすい環境を整える狙いとともに、ワーク・ライフ・バランスへの上司の理解促進を「会社の方針」として社員に明確に示すことができる。

評価項目に制度推進を盛り込むなど具体的な目標を立てることで、厚生労働省「両立支援等助成金女性活躍加速化コース」申請も検討可能になります。

特定社会保険労務士　小池のぞみ

After コンサルティング後の結果

1. 職位ごとの仕事内容や責務が整理され、正当に評価できる仕組みが整った
2. 制度をつくる過程で経営層の目線がそろい、これからのアシタバをつくる礎が築けた
3. 育休後の女性社員のための両立支援が「会社の方針」であることを社員に明確に示した

▶ 企業の声

取締役事業部長 白井康裕
ソリューション事業部次長 次木雅俊

評価制度により業務の進捗等の見える化を図り、人材育成に結び付けられる前向きなコミュニケーションツールとして運用できるのは大変意義を感じます。社員の環境や個性を組み合わせ、ひとつのチームとして成果を発揮できる組織にしていきます。

ソリューション事業部
チーフRAリクルーティングアドバイザー
波田野明子

行動指針や評価の目安などが具体的になった評価制度ができたことで、ミッションが明確になりました。お互いの強みもわかり、得意な人に振り分けられる仕事も明確になったので同僚とも相乗効果が狙えそうです。より前向きに仕事に向き合えます。

突破口 08

株式会社リョーワ タナカメディカルグループ ライフコートシリーズ

サービス付き高齢者向け住宅を運営する会社が働き方改革に着手「この会社でよかった」と職員が誇れる職場へ

株式会社リョーワ タナカメディカルグループ ライフコートシリーズ

業種 不動産　**代表者氏名** 田中佳子
住所 札幌市手稲区西宮の沢4条2丁目3-20　**電話番号** 011-669-2524
従業員数 63名（正社員28名、他35名／女性36名、男性27名）
女性管理職数 0名　**産休育休取得者数** 産休4名 育休2名

STEP1 課題

63名の職員が一体感を感じる職場に

Before 企業が抱える課題

1. 旧態依然のルールが残り、職員が働きづらさを抱えている
2. 話しづらい、相談しにくい組織の雰囲気
3. 女性活躍を後押しできるような育成・評価制度がない

▶コーディネーターの声

会社の覚悟と本気が職員を刺激して変革へ

ワーク・ライフバランスコンサルタント
国家資格キャリアコンサルタント／ビジネスコーチ
川村由美

札幌市内でサービス付き高齢者向け住宅を運営している同社は、社会ニーズもあって急成長を遂げています。働き方改革への取組には前向きで、少ない残業時間、半日単位で取得できる有給休暇制度など働きやすい仕組みが整っている一方、古くからの慣習、社内だけの常識も存在していました。日々仕事に追われている職員たちは、職場環境に対して声を上げる機会がなく、多くの問題が見過ごされていたようです。しかしこの事業にかける担当者の姿勢は真摯で、厳しい言葉にも謙虚に耳を傾け、どんなことにも行動が非常に早かったのです。担当者はもちろん会社側も「本気で変えよう」という強い思いがあり、それは次第に職場全体へと伝わっていきました。「女性も男性も、長く働き続けたい職場」をめざし、課題を可視化し、現場の生の声を反映して職場環境整備・改善につなげることができました。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 全職員対象意識調査とワークショップの実施

課題を明確にするため アンケート方式で意識調査し、ワークショップで意見を深掘り

会社と職員、そして職員同士の課題認識の相違を起こさないため、まずは職員の満足度を調査し、結果は数値化して相関関係を分析。その後、ディスカッションを通して職員の生の声を聞くワークショップを開催。

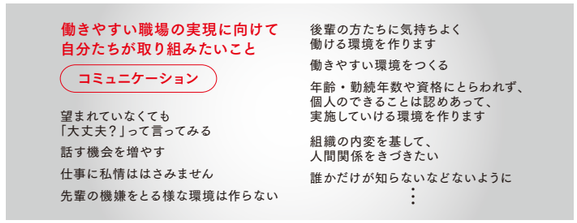
「長く働きたいと思える職場」とするため、「自分たちが取り組める事、取り組みたい事」を計画するためにワークショップを開催しました。

組織改善・改革支援コンサルタント 大湊亮輔

2UP! 職員の声を活かした環境整備

すぐできることを実施し、「自分たちの声が反映される」ことを職員全員に実感してもらう

ワークショップを通して出てきた職員の意見の中で、すぐ実施できて効果が高いものから優先順位をつけ着手。始業時間の改善、昼休み及び休憩スペースの確保、ハラスメント相談窓口設置など環境整備を実現。



ヒールの高さを見直すなどの内容を盛り込んだ制服規定を担当社員が策定。現場から出た意見に会社側も耳を傾けることが大切です。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 川村由美

3UP! 管理職面談の実施

女性が活躍するにはキーマンである上司に対してもアプローチが必要

管理職9名を対象に、これまでの情報を共有し、業務についてヒアリング。“改革”を加速するためには、リーダーが自ら行動、発信し、現状を打破する必要があることを認識してもらう。

日々の業務についての悩みや疑問に耳を傾け、自らの気づきを促すことで、課題解決や仕事へのモチベーションアップを図りました。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 川村由美

4UP! 成果報告会開催

取組の成果や自社の強みを再確認。会社と職員が一丸となって、今後も改革を継続することを決意する

全職員に対して「会社が本気で環境を変えていく」ことの決意表明の場として報告会を実施。今回限りとならず今後も改善することを継続していくことが伝わり、職員全体のモチベーションアップにつながった。

会社の想いを知り、「働き続けたいと強く思った」「一緒により良い職場にし、入居者様の満足度を上げたい」などの声があがりました。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 川村由美

その他の取組　5UP! コンプライアンス研修

STEP3 結果

会社の本気が職員の気持ちを揺さぶり、モチベーションが向上

After コンサルティング後の結果

1. 職員の声を活かし、環境整備・改善ができた
2. 職員の意識が変わり、自らもアクションを起こし始めた
3. コミュニケーションが増え、会社と職員、職員同士、目線合わせができた

▶企業の声

常務取締役 永田裕康

住宅の新規オープンが続いたため、運営を軌道に乗せる事を優先し、会社として基本的な事が出来ていなかったと気づきました。改善すべき箇所はすぐに専門家と協議、検討。会社の本気度が試されるという危機感を持って臨みました。

ライフコート手稲西 管理事務所 所長 石原勉

環境未整備・職員間交流不足が浮き彫りとなりました。コンサルティングで一掃、改善され、職員のモチベーションも飛躍的に向上。劇的な変化に一同大変考えさせられました。今後は育成や評価制度の稼働など、女性職域の拡大に繋げていきます。

突破口 09

医療法人札幌緑誠病院

従業員260名を抱える大病院 働き方改革の現実に正面から向き合う

医療法人札幌緑誠病院

業種 医療　**代表者氏名** 田中良治（理事長） 成松直人（院長）
住所 北海道札幌市手稲区西宮の沢4条4丁目18番11号　**電話番号** 011-683-1199
従業員数 262名（正社員213名、他49名／女性209名、男性53名）
女性管理職数 5名　**産休育休取得者数** 5名（直近3年間）

STEP1 課題

「働き続けたい組織」にするため一番効果的な方法を見出す

Before 企業が抱える課題

1. 勤続5年以内の従業員の離職率が高い
2. 大規模組織ゆえ「変えられない」と従業員が感じている
3. 離職防止のための施策を実施しているが、効果が見えない

▶コーディネーターの声

現場と経営陣の温度差は大規模組織ゆえの課題

ワーク・ライフバランスコンサルタント
組織改善・改革支援コンサルタント
大湊亮輔

同院は長期入院が可能な療養病床で、快適な療養環境の提供をめざしています。高齢化社会を迎えた今、老人医療と地域への貢献は大きいといえます。しかし現場は終末医療中心のためか、やりがいを見出せずに離職する人が多い傾向にあります。現場の実情を知るためにアンケートを実施したところ、回答率は半数と低い結果となりました。従業員の環境改善への期待は乏しく、会社へのあきらめが含まれているかもしれません。まずは「組織を変える」ことを明言し、そのための行動を示し、組織全体に意識を広めていくことが重要です。従業員がアンケートに参加することで意見を伝えやすい環境を整え、アンケート結果をもとにディスカッションをして意見を言いやすい風土を醸成する。これにより本当の「課題発見」ができ、働き方改革の実現にもつながります。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 従業員満足度調査の実施

効果的な離職防止施策を見出すために、従業員の意識調査を実施

これまで働きやすい環境づくりのため、ストレス研修、ハラスメント研修などを行なっているが、効果測定をしていないので施策効果がわからなかった。本当に現場が望む施策を探るためにアンケートを実施。

満足度調査結果

		全体	5年以上	3～5年未満	1～3年未満
全体傾向	会社への信頼	3.4	3.5	3.0	3.4
	組織風土	3.1	3.1	2.7	3.1
	職場環境	3.3	3.2	3.0	3.5
	コミュニケーション	3.2	3.2	2.9	3.5
	成長環境	3.1	3.1	2.9	3.1
	顧客志向	3.3	3.4	3.2	3.3

■全体平均では各項目の点数が5段階評価中3以上と、全体としては概ね良好な結果
■年次別で見ると、「3～5年未満」が少し下がる傾向

アンケートはその後の活用が重要です。匿名で結果を公表することが大切で、意見を言いやすい風土にするため誰の意見か探るのはNGです。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 大湊亮輔

2UP! ワークショップの実施

従業員が仕事をする上で大切にしていること、期待していることを知るために開催

ワークショップの目的は「意見を出す」だけでなく、「出た意見を実行する」こと。アンケートでは見えなかった本音を引き出し、会社に変えて欲しいこと、自分たちで変えることを決めて実行できるように促した。

昔ながらのやり方が踏襲されている、業務量が多く人手不足という従業員からの意見が多く、改革や進化の機運を高めることが必要だと感じました。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 大湊亮輔

3UP! 管理職向けマネジメントスキルアップ研修

専門職としてのスキルは十分備わっているが、マネジメントスキルが脆弱であることから、これを向上させる

マネジメントにおける「人材面」は社員のコミュニケーションタイプを理解し、タイプに合わせてコミュニケーションの取り方を変えることが重要。「業務面」は真の働き方改革とは何かを理解することがポイント。

「マネジメント」＝「やりくり」のために押さえておきたいポイント

人材について	業務について
部下や同僚の ・性格や能力（強み弱み）の理解 ・欲求の把握（仕事面、人間面など） ・抱えている悩み、問題の把握	各業務やタスクの ・重要度、緊急度の整理整頓 ・工数や時間の把握 ・成功、失敗事例など情報把握

「時間も発言もない会議では主導して決議したが、良くなかったかも」「コミュニケーションロスをなくせそう」など多くの気づきを得られたようです。

ワーク・ライフバランスコンサルタント 大湊亮輔

4UP! 採用強化に向けたホームページの見直し

若手求職者に同院の強みや特長がわかるように、見た目、構成、内容をリニューアル

ホームページでは応募者が知りたい情報を見やすい場所に掲載することが鉄則。食堂完備などの福利厚生、職場環境改善の推進などをトップページでPRし、スマートフォンに対応した仕様に変更して応募増を狙う。

従業員の顔が見える発信が近年の採用トレンド。日常の様子をブログやSNSで伝えると親近感を抱きやすく、応募への意欲が高まります。

組織人事コンサルタント 佐藤千津

STEP3 結果

大規模組織の現場を巻き込み、従業員の本音を聞くことで真の課題発見につなげた

After コンサルティング後の結果

1. 従業員の声を通して必要な環境が把握できた
2. 研修により管理職がマネジメントや対話の重要性を理解し、話を聴く意識が高まった
3. 組織として大事にしたいことを明確化し、今後の行動指針策定に活かす

▶企業の声

事務長 満山洋丈

まだ改善途中ですが、管理部門と現場の乖離を確認できたことが収穫です。「業務効率化」「新しい看護の取組」「研修参加」について好意的な意見があり、ここをスタートラインとして従業員の声を目に見える形で実行・発信していきます。

事務課長 三上正人

1年以内に辞める職員が少なくありませんでした。職員満足度調査の結果、組織風土の点数が平均値より低く、福利厚生制度を知らない方もいらっしゃいました。院内掲示以外に給料明細にお知らせ文や制度通知を同封、周知拡大に努めます。

突破口 10

株式会社北海道技術コンサルタント

土木建設コンサルティング企業が本腰を入れて社員の声を手掛かりにした働き方改革に着手

株式会社北海道技術コンサルタント

業種 土木・建設コンサルタント　**代表者氏名** 橋本 眞一
住所 札幌市東区苗穂町4丁目2番8号　**電話番号** 011-753-5560
従業員数 55名（正社員55名／女性14名、男性41名）
女性管理職数 2名　**産休育休取得者数** 2名

STEP1 課題

働き方を見直して社員のモチベーションを上げる

Before 企業が抱える課題

1. 専門性の強い仕事のため業務が属人化
2. 部署間のコミュニケーション不足
3. テレワークの導入にあたり実用性のある規程が未整備

▶コーディネーターの声

導入済みの業務改善をブラッシュアップ！

ファシリテーター／
国家資格キャリアコンサルタント
本宮大輔

公共土木の河川・砂防・環境分野で調査・計画・設計・維持管理の技術サービスを提供する同社は、「ノー残業デー」や「女性相談窓口」を設けるなど積極的に業務改善の取組をしています。しかし、目の前の仕事に真摯に取り組むあまり、社員の多くは超過勤務になりがちです。これは専門性の高い業務のため、担当者以外はサポートしにくいことが理由のひとつとして挙げられます。超過勤務是正のため、すでに導入していたスマートフォンでの勤怠管理、テレワーク（在宅勤務）の規程を、より利用しやすいように見直しました。今回、率直に話し合う場を設けたことによって、「現場ごとに動いているが、実はみんな“ひとつのチームで頑張りたい！”と思っている」ことがわかりました。お互いを尊重しながら、働く環境づくりについて気づきを得られたのではないでしょうか。

STEP2 コンサルティングの取組

1UP! 社員向けコミュニケーション研修

傾聴スキルで職場内の融和を促進し、仕事を協働的に進めていく風土のきっかけをつくる

他部署や異職種を交えたグループをつくり、お互いの仕事内容にコメントし、コミュニケーションを円満にするため、傾聴（聴き方）スキルと頼みごとを相手に伝えるスキル（フィードバック）を向上させる研修を実施。

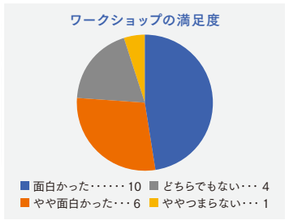
業務の見える化を通じて、専門性の高い業務のため属人化している現状がわかりました。今回の研修が横のつながりを構築する土台になることを期待します。

ファシリテーター／国家資格キャリアコンサルタント 本宮大輔

2UP! 社員の声を知るワークショップ

社員が意見交換しやすい場を設け、現場の課題、超過勤務の原因を探る機会とする

安心して本音を言えるリラックスした場づくりをし、社員が「現場で起きていること」「超過勤務の原因」「働きやすい会社・理想の働き方」について付箋や模造紙に書き出し、意見を交換することでリアルな声を収集。



「他部署の人と話せた」などという声があり、「何をしても変わらない」から「何をしたら変わるか」に意識が変化する姿は印象的でした。

国家資格キャリアコンサルタント 西尾早苗

3UP! テレワーク規程の見直し

テレワークの規程を就業規則に合わせて精査し、より実用性の高いものを策定

育児・体調不良の社員を対象にテレワーク規程を策定し運用していたが、勤務時間以外の労働をどう規定するか、休憩や手当の有無など経営層の持つ不安にも配慮し、実際に利用しやすいように制度を見直した。

所定労働時間内の私用や早退してテレワークする場合の時間をどう扱うか、細部まで検討して規程や就業規則に明記することが大切です。

特定社会保険労務士 小池のぞみ

4UP! 経営層に現場の声を届ける

これまで以上に現場の声を経営層が把握し、業務改善の指針を明確にしていく

本事業の取組で新たにわかった社員の本音などを経営層に伝え、さらなる理解を深めてもらい、今後どのような対応をして、現場の納得感を得ながら業務改善を推進していくか、経営層の考えを引き出した。

働き方改革は現場で何が起きているかを知り、経営層が腹をくくって効果のある施策を決めること、そして途中でやめないことが重要です。

ファシリテーター／国家資格キャリアコンサルタント 本宮大輔

その他の取組　5UP! 優良企業認定えるぼし、くるみん取得支援

STEP3 結果

現場社員の声により課題が顕在化解決のための具体的な糸口を提案できた

After コンサルティング後の結果

1. 業務を見える化し、協働する風土が醸成できた
2. 実用性の高いテレワーク運用に向けて規程を見直した
3. 超過勤務の原因を経営層が重く受け止め、是正にむけて動き始めた

▶企業の声

総務部 部長 谷本英徳

社会資本整備に携わる使命と責任をもって仕事をしているという若手社員の気概を知りました。この気持ちを絶やしてはいけません。モチベーションの維持と個人の生活を両立するために、やりがいのある職場改革に取り組んでいきます。

流域計画部 部長 齋藤敦子
技術管理部次長 神保貴彦

ヒアリングで見えてきた本音や困りごとを公の形で経営陣に伝えることができました。専門家から当社に合ったアドバイスを頂き、会社が進める働き方改革に社員が期待しているのを感じています。この事業を通じて目標に少し近づきました。