Career UP!

経営的視点を持った女性リーダー育成講座

あすばる キャリアアップ・カレッジ

報告書
(2019 年度)

開催期間
2019年8月～2020年2月

福岡県女性就業支援センター あすばる　福岡県

はじめに

少子高齢化やグローバル化、技術革新の進展など、急速に変化する社会情勢の中、企業が成長していくためには、女性をはじめとした多様な人材活躍は不可欠で、人材の育成は喫緊の課題となっています。

福岡県及び福岡県男女共同参画センター「あすばる」は、企業における女性リーダー育成に向け、平成30年から、経営的視点を持った女性リーダー育成講座「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を開講し、今年度で２期目を迎えました。

講座では、管理職として身につけておきたい知識や社会動向を学びながら、広い視点で自社の課題解決のための提案書を作成し、経営層に向けてプレゼンテーションを行います。仕事や組織全体を見渡して課題を捉え、その解決策を提案するという、この一連のプロセスを通じ、「経営的視点」で自主的に行動できるリーダーとなってもらうことが目的です。

この報告書は、本講座の概要及び各受講生がワークで作成した提案書の内容を紹介しています。

講座を修了した受講生が、今後、「一つ上の視点で自分らしく」活躍し、企業の中で更に力を発揮していくことを期待するとともに、今後も企業で働く女性を応援してまいります。

あすばるキャリアアップ・カレッジの概要

目的

企業において、今より一つ上の視点で仕事や組織を見渡し、自主的に行動できる「経営的視点」を持った女性リーダーを育成することを目的とする。

主催

福岡県、福岡県男女共同参画センター「あすばる」

企業

申込主体は企業。
申込みにあたって、今後管理職として活躍が期待される女性社員を企業として推薦するとともに、受講生から課題解決のための提案（プレゼンテーション）を受けることを前提に、受講生と共に「自社の課題」を設定。
講座後半に実施する面談の場で、受講生から課題解決の具体的な提案を受ける。

受講生

受講生は企業からの申込み後、「あすばる」において書類審査により選考。14社18名が全課程を修了。
受講生には、自らの仕事のスケジュール調整をしながら講座に積極的に参加し、課題解決に向けて自主的に取り組むことが求められる。

事業内容

■講義・ワーク

視野を広げるために、幅広い講義を実施。内容はワークと連動させ、自社の課題を客観的に捉え、説得力のある提案を行うための基礎となるものとした。
各回の講座では、講義（座学）とともにワークの時間を設け、自社の課題解決のための提案書作成を行った。
ワークでは、受講生を４チームに分け、社会保険労務士やキャリアコンサルタントなど４名を担当コーチとして各チームに配置。それぞれチームで学びや課題を共有しながら進めていった。

■面談

自社の課題とその解決策を提案し、フィードバックを得るという一連のプロセスを経験することで、「経営的視点」を実践的に鍛えることを目的として、ワークで作成した提案書をもとに自社の経営層や上司、人事担当者との面談を実施した。

■交流の場の設定

開講式、修了式に合わせた交流会や、講師とのランチ会を実施し、受講生が社外にネットワークを広げる場を設定した。

■カリキュラム

日付	会場	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	16:30	17:00
6月26日（水）	アクロス福岡						（プレイベント）【公開講座】管理職のためのマネジメントセミナー			
8月22日（木）	クローバープラザ	オリエンテーション	講義①男女共同参画	交流会	講義②企業における女性活躍推進		ワーク①			
9月19日（木）	クローバープラザ	講義③マーケティング基礎			講義④ビジネス入門～財務～		ワーク②			
10月17日（木）	クローバープラザ	講義⑤女性活躍を推進するために～実例に学ぶ～		受講生ランチ会	講義⑥提案書の書き方・プレゼンテーション		ワーク③			
11月8日（金）	アクロス福岡				講義⑦【公開講座】経営者が推進する女性活躍		ワーク④			
12月12日（木）	クローバープラザ	講義⑧話し方・コミュニケーション			講義⑨リーダーシップ		ワーク⑤			
1月23日（木）	クローバープラザ	ワーク⑥			ワーク⑦					
2月13日（木）	クローバープラザ	リハーサル				成果報告会		修了式		交流会

■ワーク・面談の流れ

日付		内容
		【宿題】社内課題の整理
8月22日（木）	ワーク①	•「女性活躍の視点」を踏まえて自社課題整理
9月19日（木）	ワーク②	•課題の深掘り、その対応策及び期待される効果・状況を整理 【宿題】取組課題の確定
10月17日（木）	ワーク③	•コーチとともにチーム内での課題の共有と対応策の絞り込み 【宿題】対応策の確定

日付		内容
11月8日（金）	ワーク④	•提案書作成のためのチーム内ディスカッション 【宿題】提案書提出
12月12日（木）	ワーク⑤	•面談を想定して提案書のブラッシュアップ 【宿題】ポスターセッション原稿提出
12月中旬～1月中旬	面談	•各企業と面談（プレゼンテーション）
1月23日（木）	ワーク⑥	•チーム内でプレゼン実施
	ワーク⑦	•全体の振り返り •報告会準備
2月13日（木）		•成果報告会

プレイベント　出口治明さん講演会

６月26日（水）、立命館アジア太平洋大学学長の出口治明さんを講師にお招きし、「組織を強くするマネジメントの極意」と題したセミナーを開催しました。講演の中で出口さんから「タテ・ヨコ・算数で全てを疑い、自分の頭で考えるマネジメントをやらなければ組織は強くなりません。マネジメントにおいては根拠なき精神論ではなく、サイエンスベースで脳の仕組みや人間の心理を十分に考え、本当に人を大事にするマネジメントをやっていくことが日本の未来につながります」とのメッセージがありました。講演後の質疑応答タイムでは、会場から次々に手が挙がりました。女性の貧困から選挙、アート、おすすめの本まで幅広い質問に、出口さんは的確にお答えくださいました。

後半は「あすばるキャリアアップ・カレッジ」の全体コーディネーターである西田明紀さん（YOHAKU-DESIGN）と出口さんの対談で企業における女性活躍推進についてのお話を伺いました。

講演から質疑応答、対談まで具体例をふんだんに盛り込んだ話はわかりやすく、時折繰り出される鋭い本音やユーモアには会場からドッと笑いが起こり、終始和やかで熱気あふれるセミナーとなりました。

公開講座

11月８日（金）、「人材が集まる『働き方改革』～人を育てる、活かす組織づくり～」をテーマに３名のパネリストを迎えてパネルディスカッションを行いました。

今後更に加速する人口減少社会において、「人手の数」だけではなく「人の質」の向上に目を向けることの重要性や、そのために欠かせない「働き甲斐のある組織づくり」に関心を持つ多くの方にご参加いただきました。

パネリストの皆さんには、自社の人材採用・人材育成に関する取組みや「働きやすい組織づくり」のために工夫されている点などについて率直にお話しいただきました。

また、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」受講生からの質問コーナーでは、組織づくり・採用・人事制度などについての質問が挙がり、その一つ一つにも丁寧にお答えいただきました。

参加者からは「業種・背景の異なる３社の採用・人材育成の事例が聞けて参考になった」「働きやすい職場であれば人材は集まるのだと感じた」「各社とも壁にぶつかりながらも自社の企業理念やビジョン、ミッションに則って働き方改革に取り組んでおられることに感銘を受けた」などの声が聞かれました。

パネリスト

・井口 早苗さん　（第一生命保険株式会社　ダイバーシティ＆インクルージョン推進室長）
・鈴木 優輔さん　（LINE Fukuoka株式会社　取締役COO）
・藤河 次宏さん　（拓新産業株式会社　会長）

コーディネーター

・西田 明紀さん
（「あすばるキャリアアップ・カレッジ」全体コーディネーター、YOHAKU-DESIGN）

井口 早苗さん

鈴木 優輔さん

藤河 次宏さん

成果報告会

２月13日（木）、「あすばるキャリアアップ・カレッジ2019」の最終回として、成果報告会を開催しました。
成果報告会は、下記の三部構成で実施しました。

【特別対談】

「女性のリーダーシップが企業を強くする！」をテーマに、法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授の高田朝子さんと西田明紀さんにご登壇いただきました。

高田さんは「日本の社会はようやく変わり始めています。これは嫌、ここが辛い、もっとこうしたらいいというような思いや考えを口に出しましょう。100人に愛されようなんて、思わなくていいんです。自分のことを本当にわかってくれる数人に後押ししてもらった方が力になる。愛されなくてもいいと開き直ると、反対に愛されたりするものなんですよ」と受講生に力強いエールをおくりました。

【ポスターセッション】

受講生が作成した自社の課題解決のための提案を１枚のポスターにまとめ、来場者に対して提案内容の説明と質疑応答を行いました。

来場者からは「精度の高い発表が多く、見ごたえがあった」「すべての提案内容を聞きたかった。時間が足りなくて残念だった」などの声が聞かれました。

【事例報告（受講生によるプレゼンテーション）】

受講生代表４名が、提案内容についてプレゼンテーションを行いました。それぞれの提案には、特別対談に登壇された高田さん、西田さんから講評をいただきました。

「現場に向き合っているからこその切り口で提案できている」「人は危機感が無いと変わらない。職場に変化をもたらすには、上司を巻き込み、根気強く訴え続けることが大切。応援しています」などのコメントに、受講生たちは「勇気と元気をもらえました」「自社の課題解決にあたっての大きなヒントになりました」と笑顔を見せていました。

成果報告会後には修了式を執り行い、「あすばる」の神﨑智子センター長より修了証が手渡されました。

交流会

受講生同士が交流を深め、講座修了後もネットワークを形成できるよう、開講式及び修了式後に交流会を設定しました。受講生からは「他社の方との交流によって、自分の会社のことを深く知ることができました」「互いによい刺激を受け、今後もつながっていける仲間ができました」など、ネットワークの効果を実感できる声が寄せられています。

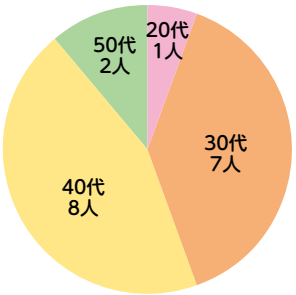
■受講生一覧

所属	受講生名	企業所在地
株式会社 イデックスビジネスサービス	倉津　由麻	福岡市
株式会社 栄住産業	宇都　翠	福岡市
社会福祉法人 嘉穂福祉会	畠山　みちる	嘉麻市
社会福祉法人 嘉穂福祉会	米森　幸子	嘉麻市
株式会社 キャンパスサポート西南	宮﨑　鮎美	福岡市
株式会社 九州日立システムズ	佐藤　由美	福岡市
株式会社 九州日立システムズ	福山　聖子	福岡市
株式会社 九電ビジネスフロント	中尾　道代	福岡市
株式会社 グランドビジョン	村津　紗江	福岡市
久留米ガス 株式会社	木村　奈美	久留米市
株式会社 スピナ	村田　由香	北九州市
トランスコスモス 株式会社	相川　由芙	福岡市
ファウンテン・デリ 株式会社	来島　寛子	古賀市
ファウンテン・デリ 株式会社	平山　千恵	古賀市
ファウンテン・デリ 株式会社	三窪　佳純	古賀市
増田石油 株式会社	脇屋　達美	福岡市
株式会社 リーシングサポート	島田　留美	福岡市
ワングローリー 株式会社	河原　順子	福岡市

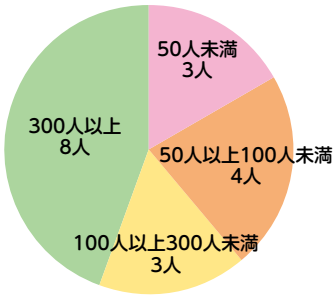
※６ページからの提案内容は所属先からの了承を得たもののみ掲載しています。

■受講生プロフィール

年代別内訳



企業規模別内訳



業種内訳　（日本標準産業分類順）

業種名	人数
建設業	1
製造業	3
電気・ガス・熱供給・水道	1
情報通信業	2
卸売、小売業	2
不動産、物品、賃貸業	2
教育､学習支援､研究･専門･技術サービス	2
医療・福祉	2
その他	3
合計	18

株式会社イデックスビジネスサービス　倉津 由麻

女性リーダー育成チャレンジプラン
～遠慮マインドの変革と段階的育成～

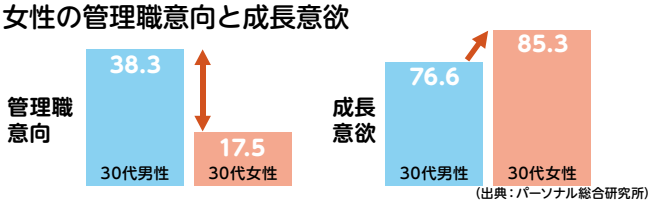
自社の現状・課題

- 管理職比率　男性９：女性１
- 管理職以前の「複数の女性リーダー職」の育成が課題
- 職種別採用と教育機会の変化

過去：職種別採用により、男女の教育機会に差があった
現在：職種別採用はなくなり、教育機会は同等
　⇒しかし、現在も女性の意識の中にアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）による遠慮マインドがある。

社会の状況・課題

女性の管理職意向と成長意欲



管理職意向　男性38.3%　＞　女性17.5%（30代）
成長意欲　男性76.6%　＜　女性85.3%（30代）

- 女性の管理職意向は、男性の半分だが、成長意欲は同世代の男性より高いことに着目。

目指したい状況・効果

目指したい状況
IBS女性社員がリーダー・管理職を「目指す」「目指したい」「目指してもいいんだ」と思える会社にするために、「遠慮マインドの変革と段階的育成」を図る。

効果
- 女性の成長意欲の高さを伸ばし、「無意識の遠慮」「完璧主義」などのリーダー・管理職への登用やチャレンジに躊躇してしまうマインドをプラスに転換。
- マインドセット+ロールモデルの認知+段階的な育成の実施。

具体策・取組手段

マインドを変えるための具体的取組み

①次世代リーダーとしての自覚

次世代リーダー候補としての指名
　人材をピックアップし、会社からの期待を継続的に伝える。

自己申告シートと面談の最大限の活用
　将来のキャリア像について、選択形式の質問を追加する。

上司の育成マインドの醸成
　属性に応じたマネジメントやコーチングのスキルアップ研修。

②小規模マネジメントからスタート

業務を細分化し、2～3人のリーダーからスタート
　「先輩社員」という立場でしてきた新人・若手指導の延長線。

女性リーダーが孤立しない仕組みづくり
　女性リーダー同士のネットワークを強化し、環境を整える。

経験不足やスキル不足を克服
　ジョブローテーションや社内プロジェクトで経験を積む。

③女性向けキャリアアップ研修

次世代リーダー向け研修の受講
　女性活躍推進に対する社会的気運が高い今が学びのチャンス。意識とスキルをアップする。

女性社員座談会
　次世代リーダー候補と女性管理職との座談会。

マネージャーインタビュー
　将来の管理職像を想像+上司の意識改革を同時に実施。

まとめ

　少しのきっかけで自分に自信を持つことができ、リーダーになることへのマインドをポジティブに変革することができる。
　また、次世代リーダーの自覚を促す取組みや小規模マネジメントからスタートする取組みは、女性だけでなく、男性にも効果がある。社員がいきいきと活躍できるように、自分らしいリーダーになれるように、意欲的に実行していきたい。

企業からのメッセージ

　中期経営計画の重点課題でもある「女性が活躍しやすい職場環境の実現」をテーマに「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加させていただき、多くの気付きを持ち帰っては社内ワークショップで討議を重ね、女性リーダーの育成プランを考えてもらいました。女性の感性を存分に盛り込んだこのような取組みは会社の財産であり本人の成長を大きく後押しするものと確信しております。カレッジでの学びやメンバーとの交流を通して多様性のある職場が更に有機的に結びつくよう、これからも明るく元気にリーダーシップを発揮して欲しいと思います。
（株式会社イデックスビジネスサービス
代表取締役社長　大和健児）

【企業データ】
◎業種／通信通販業
◎従業員数／108名
◎所在地／福岡市

株式会社栄住産業　宇都 翠

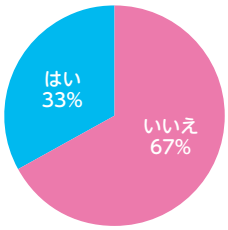
女性活躍をトップ方針に

自社の現状・課題

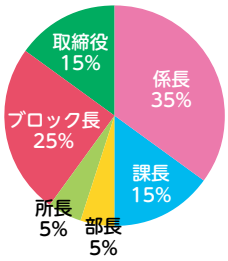
- 今まで女性の管理職を増やす方針や体制が希薄だった
- 管理職の仕事内容やキャリアプランが浸透していない
- キャリアについて話す機会も少なく、近くにロールモデルがいない
- 女性の職種が広がらない

【社内アンケート】

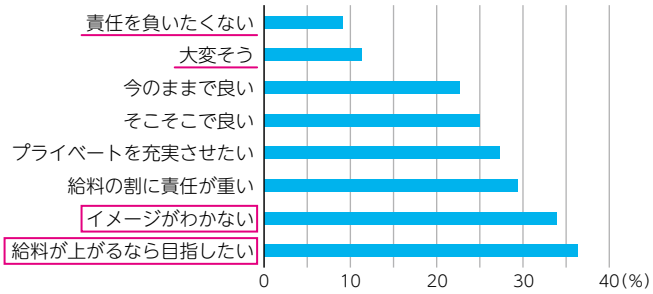
管理職になりたいですか？



どれくらい目指したいですか？



管理職になりたくない理由（複数回答可）



目指したい状況・効果

営業・工務・事務の職種を問わず、女性が活躍する状況
（課長・部長・所長・ブロック長・工場長への管理職登用）
↓
競争力がアップし、業績が向上する
採用力がアップし、優秀な人材を採用しやすくなる
女性だけでなく多様な人材が活躍する強い組織になる

具体策・取組手段

①　女性活躍を会社方針として打ち出す

トップメッセージを経営指針書・ＨＰ・社内報・広報誌・採用活動等で発信する。ポジティブアクション企業として発信する。

②　制度・規定の整備と周知

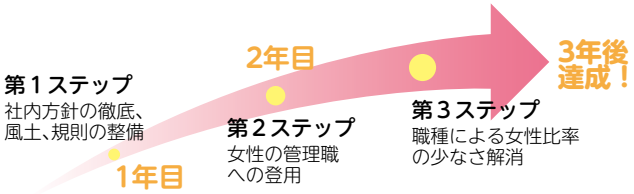
職責、管理職基準、給与規定の整備（総務部）と経営指針書や社内報での周知を行う。

③　社内コミュニケーションの強化

女性活躍・キャリアプランの浸透やネットワーク作りと退職防止のためのフォローアップやサークル活動を実施する。

まとめ

多様な人材が活躍することが企業の成長につながる。仕組みを整備しキャリアプランを浸透することで、やりがいと夢を持って働ける環境整備を推進していきたい。「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加したことで自身の成長につながった。これからも、このような学びや意見交換やコミュニケーションの機会を大切にして良い習慣にし、バランスよく柔軟に進めていきたい。



企業からのメッセージ

今回改めてプレゼンでの提案や報告を受けたことで、女性の力は大きいということがよく理解できました。非常に良かったです。これまで男性の仕事と思われがちな建築業界でも変わりつつあり、女性の活躍が益々期待されます。当社も防水工事業ですが、営業・企画・工場など様々な部署での女性の活躍を期待しています。

やっていくことは多岐にわたると思いますが、一つ一つ今後もぜひ社内で実際に取り組んでいって欲しいと思います。

（株式会社栄住産業　代表取締役会長　宇都正行）

【企業データ】
◎業種／
建築防水工事業
◎従業員数／292名
◎所在地／福岡市

社会福祉法人嘉穂福祉会　三愛園　畠山 みちる

次世代のリーダー育成
～選ばれる施設になるために～

自社の現状・課題

現状

- サービスを提供するマンパワー不足
- 次世代のリーダーとなる人材が育っていない
  積極的、自発的に行動する意欲の低さ
  リーダーとしての経験が少なくスキルが低い

課題

- 提供するマンパワーの不足から、求められる多種多様なサービスの適切な提供ができないというギャップ。
- ギャップをうめる組織としてのマネジメント力の拡充のためのリーダーとなる人材の育成。

目指したい状況・効果

目指したい状況

ギャップをうめるために、福祉・介護サービスが働きがいのある仕事であると認知され定着率の向上や、限られた労働力で効率的に業務を遂行するための次世代リーダー育成を目指す。

効果

- 問題解決に取り組むことにより、意識改革や指導力アップを目指すことが、選ばれる施設になるための次世代のリーダーの育成の実現に繋がるものと考える。
- 職員の意識改革を行うことにより､職員のやりがいにつながり､選ばれる施設として安定した経営で事業が継続されることが､ご利用者様が安心して生活を送る環境を作り､またそれが職員の安定した生活にも繋がっていくと考える。

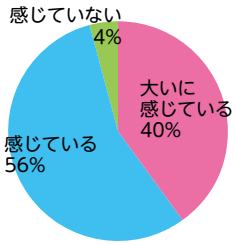
具体策・取組手段

- 現状の課題を解決するため自己研鑽が図れるように、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制づくりや職場内や外部の研修の受講機会の確保につとめ、また外国人技能実習生を受け入れることにより、職員全員で育てるという共通認識を持つこと。
- 研修を強化することにより、次に目指すものが見えてくるというステップアップに繋がり、意欲がわいてくると考える。

施策			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ＯＪＴができる体制づくり			（随時実施）											
ＯＪＴ経験			（随時実施）											
外部研修への積極的な参加	県社協 階層別研修	新任		1					1				1	
		中堅		1	2					1	1	1	1	
		リーダー		1	1		1	2	2		2	1	1	
		管理職				1	2	2	2	1	1	1	1	
介護職種の技能実習指導員の育成											1人		2人	

まとめ

【職員アンケート】
スキルアップ研修は必要か



研修についての職員アンケートの結果も96％の職員が研修の必要性を感じていたが業務と研修の兼ね合いを懸念する意見もあった。トップの問題を解決しようとする強い意志と、職員のやり続けようという意欲の継続が必要。

★社会福祉法人としての使命を全うし、ご利用者様のために安定した事業を継続し、職員の笑顔のためにわたしたちは…『ONE TEAM』になる‼

企業からのメッセージ

今年度､｢あすばるキャリアアップ・カレッジ｣を受講していただいたことは当法人の中でも、今後中心となり活躍されていくことを期待したものでした。多忙な業務の中、1年間大変であったと思いますが、普段なかなか交流を持つことのない異業種の方達のお話や考え方等、得るものがたくさんあったと思います。

経営的視点や思考にも変化、成長が感じられるようになり、期待通り、いや期待以上の成果を大変嬉しく思っています。

当法人を牽引していく存在になっていくことを期待しています。

（社会福祉法人嘉穂福祉会　理事長　本松政一郎）

【企業データ】
◎業種／医療・福祉
◎従業員数／89名
◎所在地／嘉麻市

社会福祉法人嘉穂福祉会　サンライズ　米森 幸子

利用者のニーズに向き合う アンケート調査の実施

～選ばれる施設を目指して～

自社の現状・課題

障がいのある方の重度化や高齢化により障がい福祉サービス利用のニーズが多様化し、加えて、サービスを提供する事業所数が大幅に増加、利用者自らがサービスを選択する現在―。利用者から選ばれる施設となるために、個々のニーズを把握し対応していくことが必要と考える。

当事業所は、言葉のコミュニケーションがとれる利用者が少なく、ご家族からの希望を聞く必要があるが、ご家族との対話の機会が少なく、ニーズの把握が難しい。また、その状況に職員も不安を感じており、自分たちの提供しているサービスに自信が持てない状況があった。

目指したい状況・効果

目指したい状況

- 利用者、家族のニーズを把握し、それに応えていく仕組み作りをしていく。

効果

- サービスの質の向上、利用者・家族満足度の向上、将来を見据えたサービスの展開ができる。
- スタッフ一人一人が自分の提供しているサービスに誇りを持ち、活き活きと働くことができる。

具体策・取組手段

利用者・家族アンケート調査を実施

- 結果を集計し、職員全体で共有した。
- 得られた要望に対して、職員会議で話し合い、課題解決のための取組みや業務改善を行った。
- アンケート結果をご家族の目に留まりやすい玄関に掲示した。

今後の取組み

- 年に一度の利用者・家族アンケートを実施する。
- アンケート結果の掲示、配布を行う。
- ご家族参加の行事を企画し、ご家族同士の情報の共有、職員との対話の機会をつくる。

まとめ

今回、アンケート調査を行った効果として、①当事業所の強みと弱みが明確になったこと、②職員会議での意見交換が活発になり、課題解決のため、職員一人一人が考え行動するという意識が高まったことが挙げられる。

今後も、利用者が安心して地域生活を営むことができるよう、利用者・家族の声を大切にしながらサービスを提供していきたい。

職員も、日々向上心を持ちながら笑顔で働ける職場づくりに努め、職員一丸となり、選ばれる施設を目指していきたい。

アンケートの結果の掲示とスタッフ

企業からのメッセージ

今年度「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を受講していただいたことは当法人の中でも、今後中心となり活躍されていくことを期待してのものでした。多忙な業務の中、１年間大変であったと思いますが、普段なかなか交流を持つことのない異業種の方達のお話や考え方等、得るものがたくさんあったことと思います。

経営的視点や思考にも変化、成長が感じられる様になり、期待通り、いや期待以上の成果を大変嬉しく思っています。

当法人を牽引していく存在になっていくことを期待しています。

（社会福祉法人嘉穂福祉会　理事長　本松政一郎）

【企業データ】
◎業種／医療、福祉
◎従業員数／15名
◎所在地／嘉麻市

株式会社九州日立システムズ　佐藤 由美

「テレワーク／在宅勤務制度」利用推進
～より働きやすい職場へ～

自社の現状・課題

現状

- 2020年１月に福岡市内２箇所の事務所が統合され、新たに約170名が博多区の本社勤務となる
- 統合に伴い、フリーアドレス化が導入され、自席に縛られず、仕事ができるようになる
- 「テレワーク／在宅勤務制度」はあるが、ほとんど利用されていない

課題

- 「テレワーク／在宅勤務制度の積極的な利用」
- 「大幅な人員増に対応した、より快適な環境の整備」
- 「多様な働き方を浸透させ、優秀な人財※を確保し、生産性を向上させる」

※当社では「人材」は会社の財産であるという考え方から、「人財」と表記する。

目指したい状況・効果

「テレワーク／在宅勤務制度」を活用し、時間の制約がある人も、ワークライフバランスを実現し、能力を発揮できる会社。

企業メリット……生産性の向上、従業員定着率の向上、企業イメージの向上、災害時の安全確保

従業員メリット…時間の有効活用、通勤の負担軽減、育児・介護との両立、集中力向上

具体策・取組手段

従業員の意識調査

アンケートの実施（対象：全従業員、回答率：26%）

→「在宅勤務制度」の定期利用者（６名）

→未利用者（144名）のうち約44%の従業員が在宅勤務を希望していることがわかった

→様々な意見を聞くことができた

具体策の提案

①制度の改訂

- 申請時に必要な役員、総務部面接を廃止する等、申請を簡素化する
- フレックス勤務を可能とし、トータル時間での勤務申告を可能とする
- イントラ内制度の説明を、実例等を含めた、わかり易い表記とする

②インフラの整備

- 会議のコンパクト化を広報・定着させる
- ヘッドセットを配備し、Skype利用等でコミュニケーションを図る
- ペーパーレス化を進める

③意識改革

- テレワークの利用を広報する（推奨日の設定等）
- モラル定着のため、従業員向け教育の実施（他社の事例等）

まとめ

本提案について、主管部署である総務部から以下の回答を得た。

- 従業員のアンケートを基にした提案であり理解しやすい
- 総務部の方針と合致しているので、できる限り提案に沿って改訂したい

まだ細部を検討する必要があるので、自分自身でも今の制度を体験し、より実情に沿った活用しやすい制度へと継続して協力していく。

企業からのメッセージ

「働き方改革」（弊社では「働き甲斐改革」）推進をするうえで、「テレワーク／在宅勤務」は非常に有効な手段です。しかし、社内制度、勤怠管理方法、仕事の評価方法など、整備しなくてはならない項目が多くあります。そこに着目し、社員の意見を聴取し、「制度の改訂」「インフラの整備」「意識改革」の面で現場目線での貴重な提案をいただきました。すでに取り組んでいる事項もありますが、提案いただいた内容をさらに検討し、一緒により良い会社づくり、働き甲斐ある会社にしていきましょう。

（株式会社九州日立システムズ　新規事業推進本部
統括本部長　山下裕二）

【企業データ】
◎業種／情報通信業
◎従業員数／547名
◎所在地／福岡市

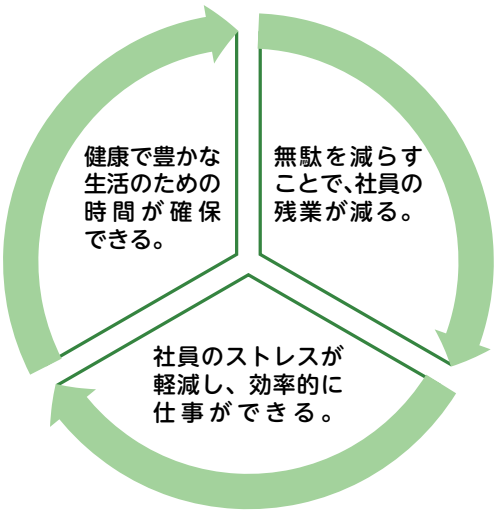
株式会社九州日立システムズ　福山 聖子

ワークライフバランスの実現
～健康で豊かな生活のための時間の確保～

自社の現状・課題

- IT技術者を求める業界や市場（IoT, FinTech,AI）が増えており、人財が不足している。
- 事業移管やデジタル技術の普及に伴い、会社が成長しているが、社内事務作業などがシステム化されていない。
- 人財不足のため、作業が属人化している。

目指したい状況・効果



会社としても利益が出る。CSも上がる。

具体策・取組手段・効果

① 社内の事務作業をフロー化する。社内HPの改修（統一化・階層化）を行う。
　→社員の無駄な作業が減り、本来の仕事の時間が確保できる。

② 社有車管理や派遣手続きなどの事務作業は担当部署で一元管理し、運用する。
　→専門部署を設けることで作業の効率化となる。

③ 新卒採用人数を増やす。中途採用など、国籍問わず優秀な人財を確保する。
　→社員が増えることで作業の属人化がなくなる。既存ユーザへの対応時間も確保でき、CS向上となる。

④ サテライトオフィスや在宅勤務などの作業環境を整える。
　→通勤時間を減らし、効率的な時間の活用が出来る。社員のモチベーションやパフォーマンスがあがり、効率的に仕事ができる。

まとめ

個人として、今回の経験を活かし、社員のワークライフバランスの向上、ひいては会社の発展のために今後も積極的に改善策を提案し、より働きやすい環境を目指したい。会社には既成概念にとらわれず、時代の流れや会社の成長に合わせたスピードある変革を期待する。

また、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」で異業種の方と交流することで、自分自身や自社の新しい発見が多々あり、勉強になった。特に受講生同士の交流が大きな成果となったため、今後も交流を継続し、互いに刺激し合い成長していきたい。

企業からのメッセージ

職場環境の改善、人財不足の解消は当社にとって重要な課題です。「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を通じて得られた経験や成果を若い世代で一緒に共有し、社員がより働きやすい職場となるよう提案を継続していってもらいたいと思います。

また、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を通じ、社外の方との人脈形成も図れたことは個人としても非常に大きな財産になったことと思います。

今後は女性／男性に関わらずリーダーとして社員を牽引してくれることを期待しています。

（株式会社九州日立システムズ アプリケーション事業部
公共システム本部　本部長　森口克博）

【企業データ】
◎業種／情報通信業
◎従業員数／547名
◎所在地／福岡市

株式会社九電ビジネスフロント　中尾 道代

全社で協力しあえる職場風土を目指して

自社の現状・課題

現状

- 近年の事業拡大に伴い部門単位の採用・教育を行ってきた。
- 人員構成（本社）の特徴：在籍年数５年未満の従業員が50％、多様な雇用形態（正社員・契約社員・出向者）※正社員割合41％
- 従業員インタビューやアンケート結果から、部門を超えた交流機会やコミュニケーションの不足、また意見や相談がしづらい職場風土であるとの意見が多く聞かれた。

課題

『部門を超えたコミュニケーションが少なく、全社で協力しあえる職場風土が醸成されていない』

目指したい状況・効果

目指したい状況

『全社のコミュニケーションが活発になり、気軽に相談や協力しあえる職場風土』

効果

- 従業員：安心感・モチベーション・従業員満足度等の向上
- 企業：生産性・従業員定着率・顧客満足度等の向上

具体策・取組手段

現在、取り組んでいること

- **「業務外での全社大活動（レクレーション・懇親会）」「挨拶運動」「他部門との勉強会」**

  業務外のコミュニケーション機会を増やすことで、関係性向上に繋がっており効果がみられるため今後も継続したい。

新たに取り組みたいこと

- **全従業員に「コミュニケーション力向上研修」を実施**

  ①目的
  - お互いの理解を深めるコミュニケーション力の向上
  - 従業員同士の意見交換の場をつくる

  ②実施概要

  [方法]

  管理職と一般職（契約社員含む）を分けて各１回

  [内容]
  - 管理職向け／部下との**信頼関係を築き本音が聴ける**コミュニケーションを学ぶ
  - 一般職向け／自分の考えや思いを**受け身ではなく積極的に相手に伝えるため**のコミュニケーションを学ぶ
  - 共通／職場のコミュニケーションなどをテーマにグループディスカッションを実施

まとめ

これまで職場風土改善に取り組むことは難しいと感じていたが、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加することで、無理と決めつけるのではなく、まず自身が望む組織風土を目指して声をあげることが大切だと気づいた。

社内プレゼンテーションでは、実行や継続の大切さについて貴重な意見を頂いた。これからは、自分だけでなくフォロワー（仲間）を増やして一緒に取り組んで行きたい。

企業からのメッセージ

仕事に全力投球しながらの真剣な取組み、大変お疲れさまでした。

人材派遣・紹介、教育研修、キャリア支援、アウトソーシング、グローバルソリューションなど幅広い事業を運営する当社において、各分野の従業員が「心と力を合わせ」、お客さまの課題解決に寄り添っていくことが、今後益々重要になっていきます。

今回の中尾さんの提案は、その基盤固めになる意義深いものですので、実践に向け引き続きリーダーシップを発揮しながら、視座を高めていくことを期待します。一緒にチャレンジしましょう！

（株式会社九電ビジネスフロント
代表取締役社長　中川勝美）

【企業データ】
◎業種／人材サービス業
◎従業員数／688名
◎所在地／福岡市

久留米ガス株式会社　木村 奈美

いきいきと働きやすい職場環境を目指して

自社の現状・課題

- 女性従業員の比率が19.7%で女性管理職はいない
- 男性が中心の職場で、女性は補助的な役割であることが多く、現状維持を望んでいる女性従業員も多い
- 採用活動において応募者が集まらない
- 社内のコミュニケーション不足のため連携が取れていない

目指したい状況・効果

- 女性従業員の比率を増やしたい（25%を目標）
- 従業員のモチベーションを上げたい

女性の柔軟な考え方や発想は、多様なアイデアが生まれ企業の成長に欠かせないもの。

女性のコミュニケーション能力の高さを生かすことで、社内の風通しがよくなり、部門間の連携が高まる。

働きやすい職場環境

▼

優秀な人材を採用・確保し離職防止につながる

▼

企業の成長に

具体策・取組手段

【採用】

新規採用において女性の採用比率３割を目指す

採用ホームページを立ち上げ、男性の職場というイメージが強いガス業界でも女性が活躍できる企業・職場であることを伝える。また大学の個別企業説明会に女性従業員が参加し生の声を届ける。

【登用】

女性営業の必要性

ガス機器の決定権は女性にあることが多く、女性が持つ共感力を活かし、女性ならではの視点や切り口を現場で活かす。また女性が入ることで雰囲気も変わり周りによい刺激を与えることができる。

【教育】

個々に応じたキャリアプランの形成

現状は業務に関する研修には参加する機会はあるが、キャリアアップ研修はほぼなかった。外からの刺激を受けモチベーションを上げるきっかけになり、この先のキャリアを描きやすくするためにも男女問わず参加する機会を設ける。

まとめ

女性活躍を推進するから女性を登用するということではなく、男女それぞれが能力を発揮できた結果、女性リーダーの比率が増えることが理想。

企業からのメッセージ

ガス業界は男性社会だというのは、古い固定観念です。それではこれからの激動の時代を生き抜いてはいけません。男女が等しく能力を発揮し、育児・介護にも従事するスタイルを作り上げなければなりません。

木村さんにはそのロールモデルとして、女性社員の牽引役を期待しています。もちろん会社としてもテレワークの導入等の支援は惜しみません。

（久留米ガス株式会社　代表取締役社長　原田浩）

【企業データ】
◎業種／ガス業
◎従業員数／85名
◎所在地／久留米市

株式会社スピナ　村田 由香

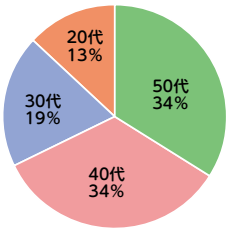
従業員の更なる スキルアップのために
～企業風土を変えよう～

自社の現状・課題

現状

●社員を年代別に分けると、40代以上が６割超えであり30代以下はほぼ３割しかいない。

年代別の割合



●在課の数に対し、次世代の課長候補である有資格者の人数が不足している。

課題

１．人および組織を成長させる「マネジメント力」
２．限られた経営資源で最大限の成果を上げていく「営業力」
この２点の向上が課題であると考える。

目指したい状況・効果

現在、事務作業だけをしている女性も営業活動を行い、女性の窓口や目線を増やすことで、商品の提供方法や訪問方法・作業場所など、お客様からのあらゆるニーズに対応できることとなる。またその成果は、“自分は会社に貢献している”“この会社にいる意味がある”という働く意欲の向上となり、なにより、従業員の満足度が上がることで、社会では、今後減っていくといわれている「労働力の確保」を目指す。

具体策・取組手段

１．マネジメント力の向上（全社）

①他部署の上司との面談を実施し、違う視点でのアドバイスをいただくことで社員の視野を広げる。
②積極的な中途採用を行い、各部署の専門性も向上させ、組織を活性化させる。
③ジョブローテーション、更には異動を行い、各部署の役割を知り、スキルを上げ、視野を広げる。
④男女均等に、業務を経験させ育てる。

２．営業力の向上（営業本部）

①男女の業務の区分けを無くし、女性も営業を行う。
②①を前提に、今後の営業スケジュールや営業方法など、営業活動に対する会議を各課で実施。
③営業本部全体で、成功例や失敗例の情報交換を行う場を作り、情報共有を行う。
④実践型の営業研修やセミナーへの意欲的参加。

まとめ

現在、社会では、「日本の労働人口の減少傾向」、更には、「役職に就きたくないという若者の増加」が問題となっている。このような状況の中、今後も企業が発展していくためには、人財である社員が成長し、企業を成長させることが必要である。そのために、今回発表させていただいた取組みを具現化できるよう促し、“アリの一穴”になることが私の会社での役割だと思っている。まずは、2020年度中に更に具体的な取組みスケジュールを策定し、2021年度より本格的に実施していけるよう努める。

営業力の向上は営業本部しかできないかもしれない。しかし、マネジメント力の向上および企業風土の改革は、管理本部の協力なくしてはできないものである。他の従業員の方にもご協力いただけるよう、今後も自分自身のスキルアップに努めていく思いである。

企業からのメッセージ

「男女均等」と「情報共有」。当社で遅れている項目です。全社を挙げてこの推進に取り組み始めていたところでした。研修やセミナーへ積極的に送り込み勉強していただく（今回の「あすばるキャリアアップ・カレッジ」等）。女子事務服を廃止し女性社員の意識を改革する。部長レベル、課長レベルの連絡会議を定期的に実施する。いろいろ取り組んでいますが、まだまだ不充分だと感じています。お客様ニーズの取り込みやＥＳなど、やるべきこと、やっていけることが多数あると思います。もっとスピード感を上げて早急にスケジュールを策定し、前倒しの実施を期待します。

（株式会社スピナ　常務取締役　小屋松廣行）

SPINA

【企業データ】
◎業種／不動産業
◎従業員数／725名
◎所在地／北九州市

トランスコスモス株式会社　相川 由芙

管理者の退職抑止について

自社の現状・課題

2020年売上目標を達成するために、コールセンター業務の新規受注に向けて50名の管理者が必要な状況だが、現在33名のみとなっている。

目指したい状況・効果

既存管理者を減らさずに、新規採用＋昇格にて輩出し50名を達成する

現状

管理者退職者数　3.2人（平均退職数／月）

＊12か月＝38人

⬇

目標

管理者退職者数　１人（月）

＊12か月＝12人

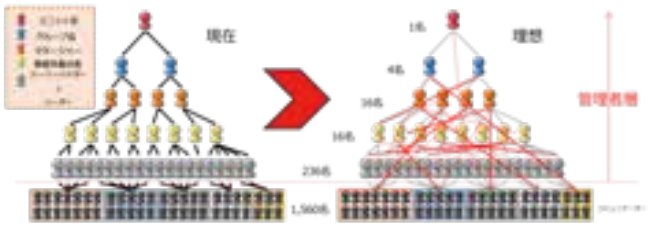
具体策・取組手段

社内の人数が多く（1,655人）顔は知っているが話をしたことがない人が多い。

困ったこと、悩んでいることを業務で関わる一部の人にしか相談が出来ない状況をなくし、どこにでも相談相手がいる状況を作る。

１人で悩んだり、問題を抱え込んだりしない状況を目指し退職を抑止する。

具体策・取り組み内容



➡管理者全員参加型の
コミュニケーションの場を提供する

実際にトライアルイベントとして、管理者層を集めたイベントを開催。

軽食を準備し、歓談タイムや、マシュマロチャレンジといったチームビルディングゲームを実施し、縦・横・斜めの交流を深めた。

普段関わりのない管理者同士が集まり交流をもつことにより､顔を合わせた時に､挨拶はもちろんコミュニケーションをとるきっかけを作る機会となった。

まとめ

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加して、異業種の方々との交流や、講義、ワークショップを経験し、知識やスキルアップにつながるとともに、経営者目線という意識を持つことが出来た。

この経験や、出会えた仲間達との繋がりを活かして今後のキャリアアップを目指します。

企業からのメッセージ

労働集約型のビジネスを実施している弊社にとって、管理者を含めた従業員の方々の定着率向上は、最重要課題です。今回のあらたな形式での取組みは、現場主体の発案、活動でありトップダウンでは生まれてこない企画と考えています。「あすばるキャリアアップ・カレッジ」でのコミュニケーション、取組み、活動を通して個人ならびに組織としての成長を期待しています。
（トランスコスモス株式会社　ＤＥＣ統括　ＤＣＣ総括
九州本部　福岡ユニット　ユニット長　岡村健）

【企業データ】
◎業種／サービス業
◎従業員数／1,655名
◎所在地／福岡市

ファウンテン・デリ株式会社　来島 寛子

男女関係なく、成長・チャレンジできる会社へ！

自社の現状・課題

現状

2019年２月に実施された全従業員活躍実態調査より…

- 一般社員の働き続けたい意欲・意識、会社への満足度が低く、管理職ではずっと働き続けたい意欲・意識、会社への満足度が高い。
- 昇進意欲については男女で差があり、一般女性社員の半数以上は興味がない。

課題

管理職と一般社員に大きな差があり、一般社員の理由としては「自分の時間がとれない」「やりがいを感じない」などで、日々の業務（製造）に追われているのではないか。

目指したい状況・効果

目指したい状況

一般社員が日々の業務に追われている現状から、余裕を持ち、様々なことへチャレンジできる環境へ!!

効果

- 一般社員の成長が会社の成長へと繋がる
- キャリアプランを考えるきっかけとなる
- パート従業員・技能実習生・留学生へいい影響となり、現場が活性化する

具体策・取組手段

①昇進・評価制度の視える化

やるべき事を明確にし、一人一人が目標を持つ
⇒現在、別プロジェクトにて取り組み中

②自ら異動先を希望

- 人員募集の際には社内からも希望者を募る
- 1回／年のチャンス
  ⇒新しい業務に挑戦したい！他部署を経験したい！と思っている一般社員がやりがいや目標を持ち、スキルアップの機会を得ることができる。

③希望者による社外研修参加

- 半年及び年間の研修スケジュールを共有し、希望者を募る
- 希望者が参加できるよう部署長が現場（実務）のフォローができる体制をつくる
  ⇒社外に出ることで日々の業務に対する考え方・見方が変わり、改善提案や生産性向上に繋がる。
  また、部署長が実務フォローすることで現場へ負担をかけることを心配せず参加ができる。

④表彰社員を投票制へ

- 現在行っている社員表彰をより良くするため、自部署・他部署問わず、従業員を巻き込み投票制へ
  ⇒仲間からの投票・現場業務の評価での表彰はモチベーションアップとなる。

まとめ

今ある制度をより良くし、モチベーションアップすることが出来ないかと考え、今回の提案を行った。

現場業務での評価、従業員を巻き込む取組みを行うことで、社員・従業員ともにメリットがあると考える。

企業からのメッセージ

弊社は今期で第50期を迎え、更に次の50年を見据えて新人事制度、準社員制度の構築、福利厚生の充実等、昨年より様々な取組みを行っております。会社として良かれと思い様々な取組みを行っておりますが、果たしてそれが本当に目的達成に有効なのか、定着率アップに繋がるのかを考えるいい機会になりました。会社が仕組みを押し付けるのではなく、社員自ら仕組みづくりに参加することにより、より効果的なものができると思います。素晴らしい提案を待っています。
（ファウンテン・デリ株式会社
取締役総務部長　姫野慎五）

【企業データ】
◎業種／食品製造業
◎従業員数／485名
◎所在地／古賀市

ファウンテン・デリ株式会社　平山 千恵

社員・従業員と一緒に成長する会社になるために

自社の現状・課題

様々な社会的要因などもあり、弊社は新卒・中途採用はかなり厳しい状況であり、在籍する社員・パート従業員に活躍してもらうしかないのが現状。

しかし、昨年実施したアンケートでは

- 男性社員の勤続意向が低い
- パート従業員の「指導員」「社員」への昇進意欲が低い

という結果だった。

また、なぜか？の質問には

- やりがいを感じない／必要とされていないような気がする
- 指導員や社員に向いていない／その能力がない

という回答が上位に挙がった。

上記のことから、社員・パート従業員ともに、やりがいを感じることができていない、モチベーションが低い状態にあるということがわかり、この状態を打破する必要があると考えた。

目指したい状況・効果

弊社では、３年前に比べて、残業・休日出勤はかなり削減、冬季夏季休暇付与で休暇日数も増加と、労働環境としては大きく改善できている。

- 30代40代の若い男性社員は多数
  →能力は無限大！少しのがんばりが大きく貢献できる
- 長く勤めてくれている社員・パート従業員も多数
  →知識も豊富、部署の垣根を越えて活躍可能
- パート従業員は70％以上が長く働きたいと思っている
  →会社への愛着はあるのでは？

ということから、成功体験→正当な評価→やりがいを感じる→モチベーション向上とプラスのスパイラルが生まれ、**従業員の勤続意向・昇進意欲の向上**ができれば、会社の戦力を上げていくことができるのではないだろうか。

具体策・取組手段

①　充実した社員研修の実施

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を受講して、「自社」と「最新の知識」のギャップを実感。

そこで、生産や工場に関する研修ではなく、一般的な研修（リーダーシップ論、マネジメント管理など）を定期的に受講することを提案。生産現場とは異なる、客観的な目で見ることができる社員へ成長を促す。

②　改善活動コンクールの開催

- コンクールは総務主体で定期的に実施、生産部社員は年１回参加必須
- 社員とパート従業員でチームを結成し、改善活動を実施
- 年に１回結果報告・表彰を実施、投票は社員全員

「成功体験」が「やりがい」を生みモチベーションアップにつながり、軌道に乗れば改善活動が大きく前進可能。

③　360度評価の実施

現在、人事評価制度を構築している中で、360度評価を組み込んでいくことを提案。対象者を管理職とし、現在の状況を気づかせ、改善することを目的とし、賞与・昇給とは切り離して考える。管理職社員のマネジメント行動改善を行い、部下のやる気を引き出す管理職への成長を促す。

まとめ

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加して、客観的な目で会社を見ることができたことが大きな進歩。実践することの難しさも感じるが、少しでも進めていきたい。また、この研修で得た知識・出会いを大切にして、前向きに会社と共に成長していきたいと考えている。

企業からのメッセージ

会社の成長は社員の成長なくしてなせるものではありません。まずは働く我々が健全な生活が送れる基盤があり、そのうえで、社員の能力向上があるべきです。「あすばるキャリアアップ・カレッジ」で学んだ結果、いくつかの具体策をいただき、社員の成長につながることが期待されます。また、社外の方々とのネットワークも出来たということで、様々な他社事例を仕入れてください。

（ファウンテン・デリ株式会社
取締役総務部長　姫野慎五）

【企業データ】
◎業種／食品製造業
◎従業員数／485名
◎所在地／古賀市

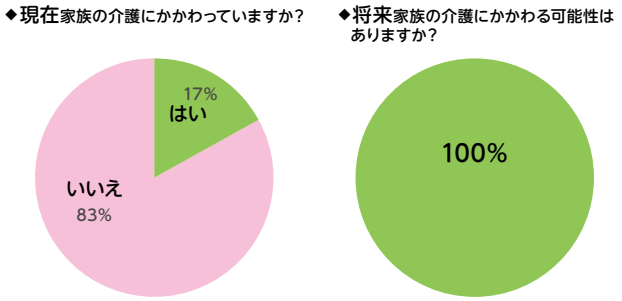
ファウンテン・デリ株式会社　三窪 佳純

全員が活躍できる会社へ
～介護と仕事の両立について～

自社の現状・課題

生産部社員18名に介護についてのアンケートを実施。その結果、「現在家族の介護に関わっていますか？」の質問には「はい」が２名（17%）であったが、「将来家族の介護に関わる可能性がありますか？」の質問には18名（100%）全員が「はい」と答えた。近い将来誰もが「介護」をしながら働くことが考えられ、会社として「介護」と「仕事」を両立できる環境を整える必要があることが分かった。

現在と将来の介護について



回答者全員が将来「介護」にかかわる可能性があると回答

目指したい状況・効果

会社…社員が介護と仕事を両立できるような環境が整っている

社員…自分の家族と介護について意思疎通が出来ており急な介護にも慌てず行動できる情報を持っている

具体策・取組手段

会社…
- 社員の介護に関する実態把握（アンケート）
- 制度設計（就業規則の見直し）
- 介護直面時の支援方法（シフト・勤務時間・日数等）の具体的策定

社員…社員が40歳（介護保険料を支払う年齢）になった時、家族と今後の話や介護の話を外食（ランチ）をしながら話す機会（ランチデー）を設定。会社からは5,000円支給し、簡単なチェック項目を答えてもらい家族と何を共有すべきかなど介護に備えてもらう。

まとめ

- 「介護」と「仕事」を両立できる環境を作ることでどのようなライフステージに立っている人でも、働きやすい環境を整備していく。
- 365日24時間稼動している工場とは「大変」ではなく「働きたい時間帯や曜日に働く場所がある＝介護中でも仕事が両立できる」というイメージに転換し、それをアピールできるようにしていく。

今回「あすばるキャリアアップ･カレッジ」に参加して、あえて自分に身近ではない「介護」について取り組むことにしたが、勉強していくと「身近」なことであり、介護と仕事が両立できる職場であればどんなライフステージの社員でも働きやすくなるのではと感じた。社員の声を聞きながら「より働きやすい職場」となるよう環境整備を進めていく。

企業からのメッセージ

弊社においてもアンケート調査にあるように、全員が近い将来介護に携わる可能性があることについては、正直驚きました。

先ずは総務部にて介護に関して、現在及び将来にわたり会社として何が必要になるのかを社員及び従業員にアンケートを行い把握する必要があると思います。

今回のプレゼン後、具体的に介護を理由に退職を申し出た社員がいました。今回の三窪さんの提案をより具体化して早期に導入を検討したいと考えます。

今後も女性ならではの新しい提案を期待しております。

（ファウンテン･デリ株式会社　常務取締役　中島文博）

【企業データ】
◎業種／食品製造業
◎従業員数／485名
◎所在地／古賀市

増田石油株式会社　脇屋 達美

一人一人のキャリアプラン作成を目指す！
～人財育成から会社の成長へ～

自社の現状・課題

① 人事制度全体への理解度の低さ
② 評価結果、賞与のメリハリへの不満
③ 将来へのキャリア形成への不安

2018年 2019年
・風土改革PJの一環で、人事評価制度の見直し（上記①②への対応）

2020年（今後）
・一人一人が将来のキャリアプランを持てる環境へ（上記③への対応）

目指したい状況・効果

目指したい状況

●一人一人が将来のキャリアプランを描き、上司・同僚がそれを理解し、応援できている状況を目指す。
●「強みを生かして、仕事で成果を出す」という経験を積み重ねることにより、本人の自信につながり、周囲から承認されるというステップを回す。

取り組む意義

①一人一人が自分のキャリアプラン作成
将来の自分のありたい姿を描く。
会社や経営層は今後の方向性を示す。

↓

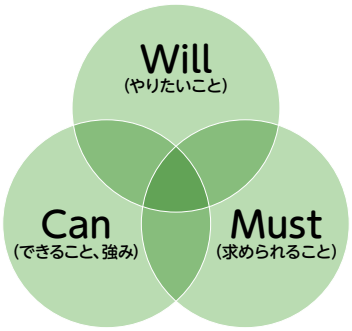
②自律的な人材育成
キャリアプランに従い、半期や1年の目標をたて、日々の業務に取り組む。必要な知識習得等。

↓

社員一人一人の成長　⇒　会社の成長

具体策・取組手段

●本人：将来のキャリアについてありたい姿を描くには？
キャリアデザイン研修、Will Can Mustシート活用
ストレングスファインダー活用



●上司：キャリア支援スキル向上させるには？
コーチング研修、キャリア支援研修

まとめ

キャリアは結果的に積み重ねられる側面もあるが、一人一人が自らのキャリア開発に当事者意識をもって取り組むことが会社の成長に不可欠と考える。

これまで社内の風土改革PJとして、人事評価制度構築やコミュニケーションを増やすための施策等を行ってきたが、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加し、他社でも同様の課題に取り組んでいることがよくわかり、また、活躍されている女性リーダーの生の声を聞く機会を得られたことが大きな収穫であった。この経験を社内のPJ推進の取組みに生かしていきたい。

企業からのメッセージ

まさに当社の重点課題をテーマに選んだことで、より充実した研修になったことと思います。キャリア形成は会社から一方的に課すものでもなく、一人だけの力で成しえるものでもないので、組織全体で意識的に取り組んでいく必要がありますね。他社の取組みに触れたり、女性で活躍されている方々と交流できたことは有意義だったと思われます。風土改革のリーダーとして、これからもどんどん変革を起こしていってください！

（増田石油株式会社　代表取締役社長　増田成泰）

【企業データ】
◎業種／卸売・小売業
◎常時雇用者数／231名
◎所在地／福岡市

株式会社リーシングサポート　島田 留美

自分自身がロールモデルに

自社の現状・課題

- 結婚、出産を機に女性が退職。
- 出産・育児休暇等を利用した社員がいない。
- 女性管理職がいない。
- キャリアアップを考えている女性が、自分のキャリアプランを想像できるような環境ではない。

目指したい状況・効果

目指したい状況

- 女性も働きやすい、ライフスタイルが変わっても、働き続けられる職場づくり。
- キャリアアップを考えられるような環境づくり。
- 女性の特性を活かした組織づくり。

効果

- 柔軟な対応力でクレーム等もスムーズに解決。
- 女性目線のサービス開発。
- 女性の働きやすさに目を向けて環境を整えると人材定着に繋がる。

女性の活躍で期待できる効果

1 新商品・サービス開発
女性をはじめ多様な人材を社内に取り込み、今までにない新商品やサービスの源泉となるアイディアを出してもらう、特に既存商品に女性視点を付加することで、女性や生活者の新しい市場が開ける可能性があり、売り上げアップも期待できます。

2 生産性向上・コスト削減
男性の家事育児参画が増えたとはいえ、現実はまだまだ主に女性が担っています。短時間勤務などの限られた時間で業務を行うタイムマネジメント力や無駄の少ない視点を活かすことにより、業務改善や組織全体の生産性向上に繋がります。従業員全体が長時間労働から脱却でき、残業代の削減にもなります。

3 人材確保
①の新商品や女性視点でのサービス提供などにより、CS（顧客満足度）の向上も期待できます。そして良い商品やサービス自体、また女性従業員の活躍自体が、発信力のある女性や若者のSNSや口コミにより良い評判となっていき、優秀な人材が「ここで働きたい」と惹きつけられる大きな力となります。

4 人材定着
女性をはじめとする多様な人材に長く活躍してもらうには「働きやすさ」が必要です。「ライフイベントに影響を受けやすい女性、共働きの男性も働きやすいか？」「アイディアを発言できる風土があるか？」「社長や管理職は耳を傾けてくれるか？」そういう視点でこれら職場組織の環境を整えることが人材の定着に繋がります。

（出典：福岡県「中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き」）

具体策・取組手段

2020年　女性リーダーを抜擢
　　女性中心の営業・管理チームをつくる
　　社外研修に参加（６月頃予定）
　　（キャリアプランを考えられるような研修に参加）
随時　　出産・育児休暇100％を目指す
（介護休業含めた長期休暇を取りやすい社内風土づくり
対象者が出た際は制度等の周知･業務見直しなどを実施）

まとめ

今回あすばるのチラシをいただいたときに「今よりひとつ上の視点で」という部分に興味を持ち、自分が社内でロールモデルになって、女性が働きやすい職場をつくりたいと思い、参加させていただきました。実際に７か月間研修を受けてみて感じたことは、同じ思いや志を持った仲間と時間を共にすると心強く、もっと前向きになれるということです。毎月あたたかく送り出してくれた会社の皆様には深く感謝しております。

これから柔軟に働くことができる環境づくり、会社全体が明るく豊かになれるよう取り組んでいきます。

企業からのメッセージ

男性社会のイメージが強い不動産業ですが、当社は商業施設ビルをメインに取扱う会社です。クライアントはファッション・美容・飲食関連の企業様が多く、業態のトレンドを捉えておく必要があります。ついては、女性の活躍は今後重要なファクターになると強く感じています。まだまだ未熟な組織ですが、ゼロからイチを創るやり甲斐と楽しさをもって取り組んでもらえるようサポートしたいと思っています。
（株式会社リーシングサポート　常務取締役　五島正樹）

【企業データ】
◎業種／不動産業
◎従業員数／12名
◎所在地／福岡市

ワングローリー株式会社　河原 順子

男性も女性も安定・安心して働ける職場にするために
～心温まる職場を目指す～

自社の現状・課題

2020年10月に新たに設立予定の日本語学校である。組織や決まりなど何もない真っ新な状況から、自分たちの思いを具現化し、全てを作りあげることができる職場。

現在、当社の職員は社長と私を除き男性１名、女性１名。ともに能力が生かせるやりがいのある仕事を求めている。それと同時に給与面、職場環境等、働きやすい職場作りも求めている。

日本語学校で福利厚生を充実させたところが少ないからこそ、新設校の強みを生かし、人に優しい学校づくりをしたい。

目指したい状況・効果

若手が少ない日本語業界。当校が目指すのは、若い教職員が集まる活気ある職場。そのためには、全ての人を幸せにする教育理念を全職員が共有することから。続いて、全員が対等なプレイヤーであることを大切にした組織の確立、評価制度と給与体系の整備、最終的には充実した福利厚生制度の策定をする。日本語学校で福利厚生の充実を謳っているところはごく少数で、当校の強みになるはずである。

具体策・取組手段

では、働きやすい職場に必要なものは何か？

組織や公平な評価体制、給与体系の確立はもちろんのこと、一番求められるのは、職員が個々のプライベートを大切にできる仕組みを作ること。人は仕事のために生きているのではない。個人生活の充実があって、仕事への意欲も増してくるもの。

当社では、まず第一に、**①リフレッシュ休暇制度の導入、②フレックスタイム制の導入、③育児、介護など時短勤務の導入**を行いたい。長時間労働になりがちな学校職員には必要不可欠な制度である。若年層、女性職員の早期退職を防ぎ、長期に働き続ける働きやすさに直結する施策であり、効果が期待される。

まとめ

当校の設立理念は「全ての人を幸せに、恵み豊かな人生を」。

安心して仕事ができる環境があれば、人は定着する。そして、自分の会社への愛着も増し、個々がオーナーシップを持って業務にあたるようにもなる。「自分がこの会社を運営していくんだ」という強い思いも育ち、笑顔、やりがいあふれる職場に変貌していく。このように笑顔が集まれば、さらに人は集まる。ますます優秀な教職員、学生が集まり、オンリーワンの企業に大成長していくのだ。

企業からのメッセージ

多国籍の学生を受け入れる学校の教職員は、外国人の日本適応に関わる様々な問題を解決していかなければなりません。その際、学生と深い話のできる若い先生方がいることが重要だと考えます。当校の理念「全ての人を幸せに、恵み豊かな人生を」を実現するために、個々のライフスタイルに合った職場環境が構築されることもまた同様に重要な要素です。今後も積極的な提案を歓迎し、皆で働きやすい環境を創り上げていきたいと考えています。

（ワングローリー株式会社　代表取締役　石山慎太郎）

【企業データ】
◎業種／教育産業
◎従業員数／３名
◎所在地／福岡市

あすばる キャリアアップ・カレッジでの 学びを生かして、私はこうなりたい！

株式会社 イデックスビジネスサービス
倉津 由麻 さん

株式会社 栄住産業
宇都 翠 さん

社会福祉法人 嘉穂福祉会
畠山 みちる さん

社会福祉法人 嘉穂福祉会
米森 幸子 さん

株式会社 キャンパスサポート西南
宮﨑 鮎美 さん

株式会社 九州日立システムズ
佐藤 由美 さん

コーチからのメッセージ

Aチームコーチ
如水社会保険労務士事務所
社会保険労務士
野田 亜以子

長いようで短かった７か月間だったと思います。通常の業務以外の講義受講や会社への課題解決提案の準備等、本当にお疲れ様でした。

この「あすばるキャリアアップ・カレッジ」で得た知識や繋がりをこれからも大切にしてほしいです。皆さんのご活躍を心からずっと応援しています!!

Bチームコーチ
井上成子社会保険労務士事務所
社会保険労務士
井上 成子

企業において仕事や組織を見渡し、自主的に行動できる人材は会社にとって貴重な人材です。

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を通じ、会社経営に必要な情報を学び、タテとヨコの繋がりを大切にこれからも活躍できる女性を応援していきます！

Cチームコーチ
税理士法人AKJパートナーズ
キャリアコンサルタント
来米 千夏

修了おめでとうございます。「あすばるキャリアアップ・カレッジ」では、仲間と共に学ぶ楽しさを経験されたことと思います。これからも様々な場面で仲間と共に助け合いながら、皆さんそれぞれの良さを活かしたリーダーシップを発揮してください。

今後のますますのご活躍を応援しております。

Dチームコーチ
キャリア＆ライフデザイン代表
キャリアコンサルタント
太田 由美子

皆さん、本音で話ができる「同志」が出来ましたね。長い社会人生活、「志」を一つにする社外ネットワークは貴重な財産です。ここで学んだスキルや経験に加えて、この財産を大切にしてください。プログラムの修了が、まさにスタートです。これから皆さんがどう行動するのか、期待しています！

株式会社 九州日立システムズ
福山 聖子 さん

株式会社 九電ビジネスフロント
中尾 道代 さん

株式会社 グランドビジョン
村津 紗江 さん

久留米ガス 株式会社
木村 奈美 さん

株式会社 スピナ
村田 由香 さん

トランスコスモス 株式会社
相川 由芙 さん

ファウンテン・デリ 株式会社
来島 寛子 さん

ファウンテン・デリ 株式会社
平山 千恵 さん

ファウンテン・デリ 株式会社
三窪 佳純 さん

増田石油 株式会社
脇屋 達美 さん

株式会社 リーシングサポート
島田 留美 さん

ワングローリー 株式会社
河原 順子 さん

コーディネーターからのメッセージ

YOHAKU-DESIGN
西田 明紀

皆さん、修了おめでとうございます。初めは自分の組織との向き合い方に悩んだ方も多かったと思いますが、この７か月で経営的視点の知識、社会や働き方の流れ等を学び、経営層に自分で考えた課題提案の意義を理解してもらい推進するという、大きな一歩を踏み出しました。チームの仲間とともに真剣に学び合い、自信もつけられたと思います。これからも想いをしっかりと実現できる経営的視点を持った女性として、ご活躍を応援しております。

全国女性会館協議会 第13回事業企画大賞「奨励賞」を受賞しました

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」が、特定非営利活動法人全国女性会館協議会の事業企画大賞で、「奨励賞」に選ばれました。

講評　女性のキャリア形成支援という女性活躍のための中心課題をしっかり見据え、さらに「管理職としての資質向上」と具体的にテーマを明確に定めた点がきわめて意義ある取組みです。とくに自分の所属する企業の具体的課題に取り組むという当事者性に注目したその手法に実効性の面で大きな効果が期待できる事業となったことは高く評価されます。

「男女共同参画白書（令和元年版）」に掲載されました

内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（令和元年版）」に、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」が次世代女性リーダー育成の事例として紹介されました。

おわりに

福岡県男女共同参画センター「あすばる」
センター長 **神﨑 智子**

「あすばるキャリアアップ・カレッジ」（以下「ACC」）受講生の皆さん、修了おめでとうございます。今後のご活躍をお祈りいたします。

ACCは、リーダーとして必要な知識の習得だけでなく、自社の具体的な課題を分析し解決策の提案を行うという実践を重視している点に特徴があります。7か月間にわたり、丁寧にご指導いただいたコーディネーターとコーチの皆さんに深く感謝いたします。

あすばるでは、来年度も、受講生・送り出し企業双方にとって、より有益な事業となるような内容でACCを開講します。多くの企業からの受講生の推薦をお願いいたします。

あすばるキャリアアップ・カレッジ報告書

発行日　令和２年３月

編集・発行
福岡県男女共同参画センター「あすばる」
〒816－0804　福岡県春日市原町３丁目１－７
TEL　092－584－1261
FAX　092－584－1262
E-MAIL　info@asubaru.or.jp