

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 |

2018.08 - 2019.02



## 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の活躍は不可欠で、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8月から、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に対する提案書を作成し、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講座の目的となっています。

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たものです。

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参ります。

## 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。

申し込みにあたって、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後、「あすばる」において書類審査により選考。15社17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

視点を広げるために、社会動向や先進事例、マーケティングなどの専門知識、プレゼンテーションスキル等の幅広い講義8コマを実施。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。

#### ● ワーク・面談

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。作成にあたっては、受講生を企業規模や課題を踏まえて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1名ずつ配置。それぞれのチームで学びや課題を共有しながら進めていった。

ワークで作成した提案書は、最終的に、各受講生が自社の経営層や上司にプレゼンテーションを行い、提案後にフィードバックをもらう「面談」を実施した。

#### ● 交流の場の設定

開講式及び修了式に合わせた交流会や公開講座後の登壇者との名刺交換会等を実施し、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		時間							
	10:00	10:30	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	16:30		
8月31日 (金)	クローバープラザ	オリエンテーション 開講式	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の 課題と効果		ワーク①			
9月28日 (金)	クローバープラザ	講義③ リーダーシップ			講義④ マーケティング基礎		ワーク②			
10月12日 (金)	クローバープラザ				講義⑤ 実例に学ぶ女性活躍推進		ワーク③			
11月9日 (金)	クローバープラザ	講義⑥ コミュニケーション			講義⑦ 交渉・プレゼンテーション		ワーク④			
12月6日 (木)	アクロス福岡				講義⑧〔公開講座〕 経営者と推進する女性活躍		名刺交換会			
1月25日 (金)	クローバープラザ						ワーク⑤			
2月15日 (金)	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

開催日	内容
2018 8/31(金) ワーク①	・講義を振り返り、女性活躍の視点を持って自社の課題の整理
9/28(金) ワーク②	・講義を振り返り、環境分析、課題の深掘りと提案策の検討
10/12(金) ワーク③	・コーチとともにチーム内での課題の共有と提案策の絞り込み
11/9(金) ワーク④	・提案書の完成に向けてブラッシュアップ

開催日	内容
11月下旬 ～1月上旬 面談	・各企業で面談(プレゼンテーション)
2019 1/25(金) ワーク⑤	・全体を振り返り、自分らしいリーダーシップ像の設定。 ・チーム内でのプレゼン共有とポスターセッション準備。
2/15(金)	・成果報告会

## 公開講座

女性活躍の効果や取組みの事例を広く周知するため、「経営者と推進する女性活躍」をテーマとした公開形式のパネルディスカッションを12/6に開催した。

「働き方改革」において先進的に取り組んでいる3社が登壇し、各社の具体的な取組みが紹介されるとともに、社員の多様性が新しい事業に繋がることや先進的な取組みが企業イメージアップに繋がることなど、ダイバーシティの効果についてディスカッションが行われた。最後に、会場に向けて、「会社を変えるためには経営者も社員も『変える勇気と向き合う姿勢』が重要」という力強いメッセージが送られた。

### 公開講座タイトル

#### 「人口減少時代のダイバーシティ戦略！ ～働き方改革と企業ブランディング～」

##### ●登壇者

##### 【パネリスト】

- ・株式会社ベンシル  
代表取締役社長 倉橋 美佳さん
- ・株式会社スターフライヤー  
代表取締役 社長執行役員 松石 禎己さん
- ・サイボウズ株式会社  
事業支援本部 人事部マネージャー  
松川 隆さん

##### 【コーディネーター】

- ・YOHAKU-DESIGN  
西田 明紀さん



## 成果報告会

講座最終回(2/15)は、成果報告会を開催。受講生と所属企業の他、一般にも公開した。内容は、下記のとおり三部構成で実施した。

### ●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、株式会社グルーヴノーツ代表取締役会長 佐々木久美子さんと講座の全体コーディネーター YOHAKU-DESIGN 西田 明紀さんが登壇。「会社や社会の未来のために女性の感性を存分に生かし、10年20年先をみて学び行動してほしい」と受講生にエールを送った。

### ●ポスターセッション

各受講生が作成した、自社の課題解決のための提案について、模造紙大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った。来場者から「2～3件しか回れなかったが、すべての報告を聞いてみたかった」との声が聞かれるほど盛況となった。

### ●事例報告

受講生代表4人が提案内容について、プレゼンテーション形式で発表を行った。それぞれの提案内容に対して、特別対談登壇者の佐々木さんと西田さんから講評があり、受講生たちは「提案を事業として進めていく上で大きなヒントを頂いた」と受け止めていた。



## 交流会

受講生同士が交流を深め、講座修了後も受講生同士の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た。修了生からは「他社との交流で、多様なリーダーシップのあり方を知ることができた」「互いによい刺激を受け、学び合い、支え合う仲間になれた」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る。



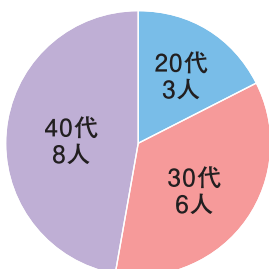
## 受講生一覧

所属	受講生氏名	企業所在地
株式会社 アステックペイントジャパン	内村 禎美	志免町
異島電設 株式会社	飛松 三紗子	北九州市
株式会社 イデックスビジネスサービス	宮崎 恵子	福岡市
社会福祉法人 嘉穂福社会	本松 典子	嘉麻市
社会福祉法人 嘉穂福社会	本松 美津子	嘉麻市
株式会社 グランドビジョン	栗崎 寿乃	福岡市
NPO法人 国際教育支援機構スマイリーフラワーズ	中村 文美	福岡市
西部ガス・カスタマーサービス 株式会社	坂本 理沙	福岡市
株式会社 スターフライヤー	柴山 佳絵	北九州市
株式会社 西部技研	中嶋 美希	古賀市
株式会社 トライアルカンパニー	緒方 尚子	福岡市
株式会社 トライアルカンパニー	久保 公美	福岡市
株式会社 nijito	有田 汐里	福岡市
ニッセイ・ウェルス生命保険 株式会社	江崎 和美	福岡市
株式会社 日本政策金融公庫	新地 由佳	福岡市
有限会社 Miyamaコーポレーション	降旗 美香	宇美町
ラブエフェム国際放送 株式会社	小川 裕子	福岡市

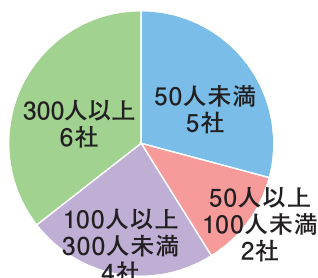
※提案内容は所属先からの了承を得たもののみ掲載しています。

## 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	業種名	人数
建設	1	金融、保険	2
製造	1	教育、学習支援	1
情報通信	1	医療、福祉	2
運輸、郵便	2	その他	2
卸売、小売	5	<b>人数合計</b>	<b>17</b>

## 管理職も働きやすい組織へ

### 自社の現状・課題

- 管理職社員の多忙さ
- 管理職の時間が確保できず、部下への権限委譲・業務引継が難しい
- 情報が適切に伝達されていない事があり、業務を進めてよいのか判断しかね、滞る
- 自己判断で行われる、顧客との急な懇親会

### 目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

社会の流れに適應できる、強く柔軟な会社

〈効果〉

管理職が新たな利益を考える余裕を持てる。また、管理職のタイプが多様化し、様々なアイデアが生まれやすくなる。

### 具体策・取組手段

- ① 管理職社員の多忙さ  
社員間の個別メッセージ送信に時間制限を設ける
- ② 管理職から部下への権限委譲・業務引継  
管理職へのヒアリングによる実務・暗黙知含む業務棚卸と、部下への引継計画作成
- ③ 適切な情報の整理と伝達  
管理職向けの文章テストを実施し、内容整理と伝達力向上による情報スピードアップ
- ④ 顧客との急な懇親会  
顧客との付き合いを月単位のチケット制にする(回数・金額・時間などで区切る)

### 提案結果

(実行許可を得たもの)

- ② 管理職へのヒアリングによる実務・暗黙知含む業務棚卸と、部下への引継計画作成
- ③ 管理職向けの文章に関するテストを実施し、内容整理と伝達力向上による情報スピードアップ  
⇒②は2019年7月着手予定、③は2019年1月より着手済

(保留となったもの)

- ① 社員間の個別メッセージ送信に時間制限を設ける

- ④ 顧客との付き合いを月単位のチケット制にする(回数・金額・時間などで区切る)

→ 面談時①④は、アイデアはいいが、実行可能か判断できるデータが不足とのフィードバックを受けた

⇒①④については、下記手順で2019年7月着手目標

実態を数値で調査→必要性の検討→段階的に実行

### まとめ

(上手くいった点とその要因)

- 許可を得た提案内容については、元々上司と月1回定期的に行われていた面談の中で、取り組み始めた段階から少しずつ内容を伝え、徐々に理解を得るようにした。
- ただ、最大の要因は偶然社内でも決裁権が大きい方が直属の上司だったこと。運がよかったといえる。

(上手くいかなかった点とその要因)

- 実態を数値で調査することを怠っていた。頭にはあったが、どのように調査するのが良いか真剣に考えず感覚で提案してしまった。

(今後について)

- 提案内容については、計画通り実行したい
- 今回の研修でできた他社女性社員との縁は、会社をまたいだプロジェクトなどを考え、継続していきたい。今あるのは、副業やフレックスなどの制度を整え、パラレルキャリアを実現する女性グループを作りたいというアイデア。まずは同じグループに共感してもらえれば実現したい。

### 企業からのメッセージ

今回の提案内容は、理想に終わらず現実的な手立てまで落とし込んでおり、実現可能なものについてはその場で行動の許可を出すことができた。研修を通じて、様々な学びを得たことを感じる提案内容でした。

また、他会社の方との繋がりはぜひ継続し、社内にも活かしてほしいと思います。

(株式会社 アステックペイントジャパン 経営管理部  
部長 今村 嘉将)



### 【企業データ】

- 業種／製造業
- 従業員数／117名
- 所在地／志免町

## 社員の成長支援

～定着率アップに向けて～

### 自社の現状・課題

- 部署により差はあるが、若手社員の定着率の悪さが目立ったり、仕事に対するモチベーションのばらつきが感じられたりする。
- 資格取得に対しては、全面的にサポートをしている一方で教育担当者以外は、育てなくてもできて当たり前と考えている部分があり、会社全体で若手を育てようという環境が感じられない。
- 自ら積極的に仕事に取り組む社員とそうでない社員との気持ちの温度差が大きいように感じられる。

### 目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

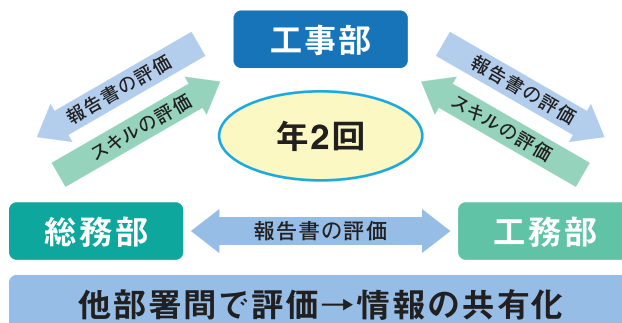
- 若手社員を育てる環境づくりの整備。
- 部署内でのコミュニケーションアップによって、仕事へのモチベーションのばらつきをなくす。

〈効果〉

- 教育担当者へ依存せずに、会社全体で育てる風土に変わる。
- 若手社員の成長が共有でき、次への目標樹立が容易になる。
- 取り組んでいる業務を情報共有することで、会社全体のスキルが底上げできる。
- 部署内での協力体制が強化される。

### 具体策・取組手段

- ① 若手社員に育ててほしい姿をイメージし、行動チェックリストやスキルマップの作成を行う。
- ② 報告書という形で業務の現状確認をし、全社員に向けた報告会の発表資料の作成を行う。
- ③ 年2回全社員で報告会を開催し、部署ごとの成長や報告を評価する。



### まとめ

- 目に見えないスキルを見える化することで今いる社員も次への目標が立てやすくなるため、実際に制度化するにあたって、実行委員会を立ち上げ本格的に動くことになった。
- 勤続年数の長い社員も業務のブラッシュアップをすることで仕事の効率化が図れるとの意見も出てきた。また、実行委員会には役職にかかわらず各部署から参加しており、社内の活性化にも寄与しているように思える。
- あすばるキャリアアップ・カレッジに参加し、他社での取組みを拝聴したり、意見交換をさせていただいたりした事は、いい刺激となり大変意義あるものとなった。このご縁を大切に、終了後も交流を続けたい。

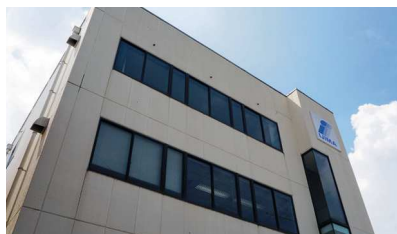
### 企業からのメッセージ

人手不足の建設業界にとって定着率のアップは最重要課題です。

実行委員会の立ち上げにより、社内全体のモチベーションとコミュニケーションの底上げに繋がることを期待しています。

四月入社予定の高卒新入社員にとって企業内での働きやすさや仕事のやりがいを実感できる取組みに向け確かな第一歩を踏み出して下さい。

(異島電設 株式会社 取締役 総務部長 異島 明子)



### 【企業データ】

- 業種／電気工事業
- 従業員数／18名
- 所在地／北九州市

## 女性がいきいきと活躍できる 柔軟な働き方

～いつまでも輝きながら働きつづけるために～

### 自社の現状・対策

〈人的〉

- 現状:従業員における女性比率 37.3%  
女性管理職 2名(リーダー職1名)
- 対策:女性社員の他業種交流会等の研修機会の提供  
キャリアパスプランの構築

〈環境的〉

- 現状:労働時間短縮  
残業 月間平均3.3時間/人  
有休取得 月間平均 0.9日/人(年度末見込み)
- 対策:多様な働き方  
2019年度テレワーク本格導入  
半休制度の浸透、計画的有休取得

### 目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

厚生労働大臣認定“えるぼし”の取得。

〈効果〉

- 採用・継続就業・労働時間と働き方・管理職比率・多様なキャリアコース設定を、計画的に第三者目線で整備する。
- 働き方の進化をミッションとする企業として、女性活躍を示すえるぼし認定マークを各種媒体で使用。
- 社内外への認知拡大により、優秀な人財採用や多様なキャリア設定、ダイバーシティが実現する。

### 目標期間と具体的計画

〈目標期間〉2026年4月 新出光100周年  
(新生イデックスビジネスサービス26周年)  
“えるぼし” 3段階目 認定

〈今後の計画〉

- ①1年目 2019年4月～
  - “えるぼし”認定に向けた「事業主行動計画」申請準備
  - 社外開催のセミナー等へ積極的に参加出来る組織づくり
  - 外部講師派遣による社内研修などを増やし、キャリアアップに向けた意識改革を進める
- ②2020年3月末 “えるぼし” 1段階目の申請・認定

- ③2024年3月末 “えるぼし” 2段階目 認定
- ④2026年3月末 “えるぼし” 3段階目 認定



出典:厚生労働省HP

### まとめ

〈働き方を進化させることをミッションとする企業として〉

- ☆少子高齢化に向け、女性がいきいきと主体性を持って活躍できる社内風土を目指す。
- ☆社員一人ひとりの意識を少しずつ変化させ、働きやすい、風通しの良い企業にすることで、自社の業績アップのみならず、取引先企業様の働き方の進化をサポートする。
- ☆女性活躍＝“えるぼし”取得は、今後のイデックスビジネスサービスの未来に必要不可欠!

〈社是〉

社会がよりよく明るくなるために  
企業がよりよく繁栄するために  
社員がよりよく幸福になるために

### 企業からのメッセージ

2018年4月にイデックスのオフィス関連事業三社が合併し、新生イデックスビジネスサービスとして発足しました。新会社社員全員がやりがいを持ち、楽しく協働できる職場環境を整えることが急務です。そのため処遇の改善、時間・場所などの制約の克服、キャリア構築の「働き方改革の実現」は不可欠です。

「働き方改革」は全員参加のプロジェクトとして取り組んでこそ意義があり、成功するものです。この「あすばる」企画に参画したことは、社員全員を導く大きな一歩であり、新しい道へ踏み出したと考えています。

(株式会社 イデックスビジネスサービス

代表取締役社長 若杉 佳昭)



### 【企業データ】

- 業種/通信通販業
- 従業員数/150名
- 所在地/福岡市



## サンライズ 休み方改革

～ライフスタイルの充実へ～

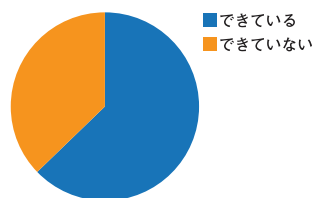
### 自社の現状・課題

職員10名に、アンケートを実施したところ、4名が「できていない」と答えた。

その理由として、有休は『子供の病気や学校行事などに取っておきたい』と考えていることがわかった。

現在育児中の女性職員が3名在籍しているが、「子供がいつ病気になるかわからない」という不安を抱えており、また、有給休暇を自分の為に使うことが少ないことがわかった。

1年ごとに年次有給休暇は消化できていますか？



### 目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

職員全員が年次有給休暇をしっかりと取れるようになること。また、それが満足のいくものであること。

〈効果〉

- ① 職員のライフスタイルの充実：家族との時間が増え、自分の趣味にも使える。また外を見ることで新たな視野が広がる。
- ② 仕事へのさらなる意欲：ライフスタイルが充実することで、「また仕事がんばろう」「これは仕事に活用できるかも」という仕事への意欲につながる。
- ③ 離職率低下：①と②の相乗効果として「この職場は休暇もしっかり取れるし、この職場でがんばろう」という離職率の抑制・低下にもつながるのではないかと考える。

### 具体策・取組手段

年次有給休暇は、現状と課題から見えるように自分の為に使うことが少ない為、自分の為に使うことを目的とする「リフレッシュ休暇」を新たに設けたい。

- ① 前年度の年次有給休暇取得率を調査し、取りづらい職員も取れるような環境づくりを整える。
- ② 初めは、「リフレッシュ休暇」の日数が少ない為、年次有給休暇と組み合わせながら連休が取得できるようにする。(連休取得の推進)
- ③ 休む職員と出勤する職員の連携を強化する。
  - ・休暇表を作り、1年間を通して1枚の紙に全員の休みが重ならないように書き込んでもらう。
  - ・休暇表を、みんなが見える位置に張っておき、自分の休みがいつか、次に休暇を取る職員が誰なのか

が一目でわかるようにする。

- ・現在使用している引き継ぎボードを活用し、休暇に入る前に申し送り事項を整理し、ほかの職員に分かるようにボードに張っておく。

### まとめ

- 社会が働き方改革へと進んでいく中で、当事業所も『休み方改革』に取り組むことにより、職員の満足度アップにつなげていきたい。
- 休暇取得には「自分が休むことにより、周りのみんなの負担になる」と考える職員も少なくないが、「自分も数か月後には休みを取るから、休む職員を快く送り出してあげよう」という、休む職員をフォローするという意識や雰囲気に変えていけるように対策を考えていきたい。
- あすばるキャリアアップ・カレッジに参加したことで、改めて事業所内の職員の声に向き合うとても良い機会になった。自身の成長にもつながり、これからも学んだことをいかしていきたい。

### 企業からのメッセージ

当法人は、＜三愛精神～人を愛し、地域を愛し、自分を愛す～＞のもと、利用者様への福祉サービスの向上に努めております。また、その為には、まごころをもった職員の育成・人材確保にも努めなければなりません。

「リフレッシュ休暇」については、子育て世代ならではの目線で考えられており、取得方法や日数などのルールの更なる検討は必要になりますが、人材確保策としてぜひ取り組んで欲しいと思います。  
(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

## 働き続けたい職場づくり

### 自社の現状・課題

#### 〈自社の現状〉

- 利用者様の生活時間に合わせて、入浴や排泄、食事の介助など、さまざまな生活の支援を24時間365日シフト制で行っている。
- 職員からは「業務が忙しく、精神的な余裕がない」との声が聞かれる。
- 自分のことで精一杯で、まわりを見る余裕がなく、コミュニケーションが取れない。
- 仲間に相談できず、業務の効率が悪くなる。

#### 〈課題〉

- 仲間と協力し合うことで、業務の効率化を図る。
- 円滑な職場内のコミュニケーションを取る。

### 目指したい状況・効果

#### 〈目指したい状況〉

気軽に相談できる環境を整え、風通しの良い職場にしていく。若い世代のキャリアアップを目指す。

#### 〈効果〉

職場全体が活気ある雰囲気へと変化する。それにより、職員の働く意欲につながり、離職率が低下する。

### 具体策・取組手段

- ① 働き続けたい職場づくりについてアンケートを取る  
仕事に対してどのくらい満足度を得ているのか、または不満に思っているのか、項目ごとに意識調査を行い、その結果を分析し、現状を把握する。(年度内に実施)
- ② 社内広報の作成  
経営者の考えや同僚の意外な一面が垣間見える職員インタビューなどを掲載。作成方法は紙だけでなく、Webやアプリを活用する。
- ③ レクリエーションの実施  
社員旅行やスポーツ大会などのレクリエーションを設定し、職員同士の親睦を深める。
- ④ 福利厚生の見直し  
新たなサービスを導入し、福利厚生を充実させる。  
※(②③④)については、新年度に20代・30代の職員でプロジェクトチームを発足させ、半年間かけて実施する)

### まとめ

「働き続けたい職場づくり」をテーマにした理由は、「職員を大切にしたい」という思いからである。

介護職は、精神的にも肉体的にもハードな業務であり、その負担を少しでも軽減するためには、人員を増やすことも必要であるが、職員同士が信頼関係を築き協力し合うことが大切である。また、職場のコミュニケーションの目的は、業務の効率化を図り、職員の精神的な余裕をつくり、モチベーションアップにつなげ、職員の定着率を上げることである。

今回の提案を導入し、しっかりと現場の声に耳を傾け、円滑なコミュニケーションが取れる場を提供したい。

また、福利厚生を見直すことで、職員のプライベートも充実させたいと考えている。

「この会社で働き続けたい」と思ってもらえるよう、自社のファンを増やし、職員一丸となって会社を盛り立てていきたい。

### 企業からのメッセージ

当法人は、〈三愛精神～人を愛し、地域を愛し、自分を愛す～〉のもと、利用者様への福祉サービスの向上に努めております。

また、その為には、まごころをもった職員の育成・人材確保にも努めなければなりません。

今回の研修を通して、本人の著しい成長に嬉しさを感じました。

提案書の内容については、今すぐ取り組める内容であり、また、スタッフ目線で素晴らしい提案でした。

今後とも、社会に貢献する企業の一員として、コミュニケーションを図り、積極的に業務に取り組んで欲しいと思います。

(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／48名
- 所在地／嘉麻市

## GOOD WORK GOOD LIFEの実現を目指して

### 自社の現状・課題

- 日本社会の状況として、今後ますます人口が減る状況の中、人材の確保が社会的な課題になると考えた。
- 当社の従業員の勤続年数を確認したところ、設立まもない時期から勤務している従業員も多くいる一方で、勤続年数が短い従業員も多かった。新入社員の研修を行う時間や採用時に発生するコストを考えると、採用した人材に長く勤めてもらうことが大切と考えた。

### 目指したい状況・効果

#### 〈目指したい状況〉

- 当社で働くことに満足し、永く勤める人材が増える。
- 社員・パート問わず、キャリアを積める環境が整い、優秀な人材が増える。
- 多様な人材が生き生きと働き、活躍できる場が増える。

### 具体策・取組手段

- 教育体制・評価制度・組織体制・労働環境の4つの切り口で、短期的に効果がでるもの、長期的に効果がでるものを組み合わせて取り組みを進める。
- 必要に応じて社員にヒアリングやアンケートを行い検証し優先順位をつけて進めていく。

### 取組提案内容

- **社内勉強会の実施**  
会社が勉強会の為の書籍代やセミナー参加費を支援する。スキルやナレッジが全体に共有され、勉強会を主催することが評価されると、積極的に学ぶようになる。
- **表彰制度の導入**  
スキルやモラル、社内提案、売上につながることを表彰する。頑張りが認められるシステムを作り、やる気や愛社心を育てる。

#### ● 休暇の拡充を実施

夏季休暇やアニバーサリー休暇等を導入し、働きやすい環境を整え、採用時のアピールにも繋げる。

#### ● 長期的取組みとして…

研修制度の構築や実行。評価を見える化し、全社員が目指す姿を意識することができる人事評価制度の見直し検討も実施していく。

### まとめ

- 長期的な取り組みになるため、社内でプロジェクトを立ち上げ、複数人で進めることとなった。
- 早速、1月より定量調査(無記名アンケート)、定性調査(ヒアリング)を進めており、課題解決に向けて順調に一步踏み出している。まずは現状を認識したうえで、今後課題の抽出、具体的施策の実行と課題解決に向けて取り組んでいきたい。

これまで社内を変えたいと思っていたが、なかなか行動に移すことが出来なかった。しかし、あすばるキャリアアップ・カレッジでの学びをきっかけに社内へ提案することができ、スタートをきることができた。あすばるに出会わなければ今はない。あすばるでの学びに心から感謝している。

### 企業からのメッセージ

これまでの反省は中途半端な仕組みで組織運営をしてしまっていたこと。特に外部のノウハウや力を借りることなく、独自で行っていたことの限界を感じ改善活動を始めました。研修を通じて栗崎に多くの学びと気づきがあったことは喜びとともに行かせて良かったと感じています。我々の業界は男性が多いですが、女性社員の底力を改めて実感しており、新たな組織作りに女性の活躍するフィールドづくりは益々欠かせないと感じています。

(株式会社 グランドビジョン

代表取締役社長 中尾 賢一郎)



### 【企業データ】

- 業種／  
事業プロデュース業
- 従業員数／89名
- 所在地／福岡市

## 永続する5社利益のために

### 自社の現状・課題

- 収入源の8割以上を留学事業に依存している。
- 残業時間が平均月30時間。
- PDCAサイクルを回す社内の取り決めが少ない。

### 目指したい状況・効果

#### 〈目指したい状況〉

- 収入源の多角化。
- 留学手配専属スタッフを配置して、残業時間減を目指す。
- 場当たり的な仕事ではなく効率よく業務に取り組む。

#### 〈効果〉

あくまでも留学に重きを置きつつ、収入源の多角化をすることで、時代の流れに対応できる強い組織になれる。また、PDCAのシステムを強制的に作るにより、業務の時間配分が上手くいき、更に手配スタッフを導入することにより大幅な残業減を実現し、社員のワークライフバランスが整う。

### 具体策・取組手段

#### ● 収入源の多角化

人口減少リスクや日本人の内向き志向、財政緊縮リスクによる円高懸念、翻訳通訳テクノロジーの発達等により海外進学希望者の行き詰まりを感じる。アウトバウンドにおいては、専門性が求められる大学進学カウンセリングに重点を置きたい。また、PEST分析によりインバウンド留学支援の可能性も提案したい。政府の高度外国人認定制度、将来の円安による訪日外国人数の増加、日本での人材不足、外国人流入現場でのテクノロジー不足がその理由として挙げられる。

#### ● 手配専属スタッフ導入

1人を渡航させるまでに営業スタッフが必要な時間は約13時間以上である。月9名の契約を結ぶ場合、少なくとも180時間必要になる。13時間中、営業活動時間は8時間、手配作業時間は5時間のため、この手配作業の5時間を専属スタッフに任せる。

#### ● PDCAサイクル

毎朝朝礼で時間を作り本日の段取りを組み、To doリストを作成する(P)。業務中スケジュール通りに進んでいるか実際の所要時間を書き込む(D)。帰社前に本日の良かったこと、悪かったこと書き出し(C)、それを元に翌日改善(A)する。

本日の To do	緊急ではない To do	12 ↓ MTG	色ペンで 実際の時間計測 ↑ 接客
INV提出 ビザ1件 学校調べる	クリスマスカード リスト	13 ↓ 会員様 対応	
		14 ↓ 急メール	
		15 ↓	
今後も続ける 点	本日のバグ出し	16 ↓	
		17 ↓ 休憩	
		18 ↓ INV ビザ	
		19 ↓	

あくまでも会社や上司ではなく自分で管理する日報のため、「素直に」書き込むことに留意したい。

### まとめ

- インバウンド留学支援を社内で行き詰まりはない。しかし将来的には在日学生への就職斡旋であれば開拓の可能性のある分野だと思われる。国際交流会での外国人とのつながり、人材派遣先企業との繋がりを深めていきたい。
- 手配専属スタッフの導入は見送りのため、他の方法で業務の生産性を上げたい。
- PDCA確立のための自分日報は1月から試験的に開始している。表面的な取り組みだけに留まらず、この大切さをスタッフに伝えて意欲的に進めていきたい。

### 企業からのメッセージ

営業スタッフとして日常業務に忙しい社員に対し、個々の仕事範囲を超えて事業全体における考えを持たせることの難しさを常々感じていましたが、今回の研修に参加させて頂いたことにより、自社が取り組む事業全体まで視野を広げて考える事ができるようになったと感じています。

今後、彼女には一個人としての仕事だけでなく、全体を見渡せる管理職業務を任せていきたいと考えています。一企業では中々このような研修を実施できない為、今回このような機会を頂き感謝しています。  
(NPO法人 国際教育支援機構スマイリーフラワーズ  
代表 窪田 広信)



NPO海外留学・国際教育支援機構  
**スマイリー留学**  
SMILEY FLOWERS

#### 【企業データ】

- 業種／サービス業
- 従業員数／5名
- 所在地／福岡市