

新しい名刺を提案、 社員がPRしたくなる会社へ！

自社の現状・課題

AI化などの時代変化に伴い、わが社では現在のコア業務に加え、グループ会社の顔として「お客さまとの関係づくり」という分野を伸ばし、他社との差別化を図る必要がある。それには「自分(会社)のファンを増やす」という行動、意識が必要であるが、現在のわが社では既存の仕事のあり方に固執しており、受託業務以外の積極的な営業活動ができていない。

その理由として、社員に社会変化に対する当事者意識がないことや、お客さまとの関係づくりも「営業」であるという考え方が浸透していないため、自社をPRする必要性をあまり感じていない風土がある。また、営業手法がわからないので消極的になるという声もあった。

目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

社員ひとりひとりが社会状況の変化に柔軟に対応し、わが社の経営理念・経営ビジョンを常に意識した行動ができるようになる。自分(会社)のファンを増やし、イノベーションや会社の強靱化につなげるため接客力・営業力の強化を目指す。

〈効果〉

社員がお客さまとの関係づくりを積極的に行い、お客さまから「ありがとう」と言われる会社、なくてはならない地域密着型の会社となる。

具体策・取組手段

社員の積極的な営業意識の醸成を目指し、社内意識調査、PR力・営業力強化、人材育成研修の充実、広報活動(ホームページ、SNS活用)などを行う。その中から、まずPR力・営業力強化の取組みツールとして、「お客さまの印象に残る名刺」を作成する。現行の名刺は白黒印刷のシンプルなものであり、無難でありがちなものであることから、お渡ししたお客さまと話題を広げることを難しく感じている社員が多かった。

そこで、他社の名刺などを参考にカラー印刷や顔社員を取り入れ、明るい印象の名刺を提案する。この名刺を使うことで社員のモチベーションを上げ、お客さまとの話題作りやお客さまへの印象付けの効果も狙う。また、お客さまの印象に残ることにより、社外交流が活性化され、受託業務の増加や、それに伴う収益増加も期待される。

まとめ

点検、検針をコア業務とするわが社では、お客さまと近くで会話ができるという強みを持ちながらも、それを活かすことに消極的であることが問題点だと感じていた。

「新しい名刺」という身近なツールから改革を取り入れることで、社員の意識改革につなげていきたい。

今回の提案は、全員分ではないが、すでに納品まで完了している。今後もわが社の良さを知ってもらうために積極的に活用し、いずれは社員全員が携行するメイン名刺にしたい。

あすばるキャリアアップ・カレッジに参加したことで、新しい分野の勉強をすることができたこと、異業種の受講生の方や講師の方々と交流を持つことができたことは、私にとって、とても深い学びとなった。

終了後もこの経験をいかし、既存概念にとらわれず新しいことに挑戦しながら、成果を業務に還元したい。

現行の名刺



- * 白黒印刷
- * 文字のみ
- * 片面
- * 説明が足りない
- * 無難でありがち
- * 面白みがない
- * 実直なイメージ 暗い

今回提案する新名刺



- * カラー印刷
- * イラスト(似顔絵)、写真入り
- * 自己紹介などコメント入り
- * 両面
- * わかりやすい説明(HPアドレスやQRコード)
- * 個性的 斬新
- * 明るく楽しいイメージ

企業からのメッセージ

弊社として初めての女性社員キャリアアップ研修。戸惑いもあったと思いますが、思い切って受講してくれました。この受講を契機として、会社として女性社員のキャリアアップについて体系立てて検討していきます。坂本さんにも検討に加わってほしいと思います。

受講後も他の受講者の方々とのネットワークを大切に、自身の成長と弊社の女性社員の育成にいかしていきましょう。

(追) 私にも坂本さん監修の名刺、作ってください。

(西部ガス・カスタマーサービス 株式会社

代表取締役社長 待井 弘道)



【企業データ】

- 業種／その他サービス業(ガス検針他)
- 従業員数／457名
- 所在地／福岡市

キャリアプランを考えることで、 成長へつなげる人財育成

自社の現状・課題

- 先々のキャリアプランを考えているか？の問いに、「先が見えない」「他部署の仕事を知りたい」と言う声があった。
- エリア総合職を選択すると、ある地域では特定の部署に人員が滞留し、キャリアプランを立てにくい状況になってしまっている。
- エリア総合職から全国総合職への職掌変更の選択肢を増やすことで、キャリアプランを考えるきっかけになるのではないか。
- 他部署を知ることや、経験することで、視野も広がり成長するのではないか。

目指したい状況・効果

〈目指したい姿〉

社員一人一人がキャリアプランを持ち、経験や視野を広げていくことで、人財育成へつなげる。

〈効果〉

1年間の目標設定だけでなく、数年後の自分を考える

▼
キャリアプランに沿って、やるべきことを考える

▼
一人一人が活躍できる会社へと社員も会社も成長

退職の選択をする社員を減らし、より成長する社員を増やすことで、顧客満足度第1位を不動のものとする。

具体策・取組手段

- 提案1: 職掌変更チャレンジ制度
 - ・ エリア総合職から全国総合職へ年度内に1度のチャンス
 - ・ 登用試験あり
 - ・ キャリアプランの選択肢が広がる
 - ・ 意識向上につながる
 - ・ 目的に向けやるべきことを自分で考え、目標が明確になる
 - ・ 経験の幅が広がる
 - ・ 視野が広がる

● 提案2: 社内ダブルジョブ制度

- ・ 視野が広がる
- ・ 関連部署を経験することで、現業への意識の変化
- ・ キャリアプランを考えるきっかけとなる
- ・ 会社内の業務を知る
- ・ 繁忙期にヘルプ要因になる
- ・ 基礎知識を持って異動が可能
- ・ 関連部署の業務を知ること、円滑に進む

まとめ

他部署や他業務を知ることにより、キャリアプランの想像も膨らむことを期待している。そして、キャリアプランを変更したいと考えたとき、選択肢が多数あることにより、退職の道へ進まず、個人の成長へとつなげることが出来る考える。

また、個人の成長は会社の成長へとつながるので、現状維持ではなく成長を考える意識へと導くことができるよう社内制度を改革し、人財育成・ESの向上へつなげたい。そしてその意識はお客様へも伝わりCSの向上へも確実に繋がると信じている。

あすばるキャリアアップ・カレッジに参加したことで、今までと違った視点から考える機会を得られ、又、異業種の受講生のお話からも刺激を受け、大変勉強になった。

企業からのメッセージ

専門性の高い多様な職種が混在しており、他部署の業務の理解が企業としての組織横断的連携につながります。また、社員のキャリアパスにおいても、社内で多様な経験をし、自身の幅や可能性を広げ、複線型のキャリアを選択できる環境整備は必須であると考えます。自分らしく自己実現に向けて業務を通して成長し、社員一人ひとりのパフォーマンスをいかして社員と共に成長する企業となるべく、社員活躍の取組みを推進していきます。今回の提案のように、今後も自らキャリアを切り開く人財として後進のお手本となることを期待します。

(株式会社 スターフライヤー

総務人事部 人財開発室長 徳田 康子)



【企業データ】

- 業種／運輸業
- 従業員数／732名
- 所在地／北九州市

10年後を見据えた多様な働き方

～制約があっても働き続ける為に～

自社の現状・課題

働きたいのに、辞めざるを得ない
働きたいのに、中・長期休暇を取らないといけない
外的要因からくる不安を軽減できるような、多岐にわたる業務でのテレワークの発展的導入

目指したい状況・効果

- AIやRPAによるロボットの導入で仕事が減ってきてても労働人口減少や地域から都市部の流入で人手不足が明らかになっている近年……弊社においても、通勤せずとも在宅で!!
介護しながら在宅で、子供の看病中でも在宅で!!!
ワークが出来る環境整備を広めたい。

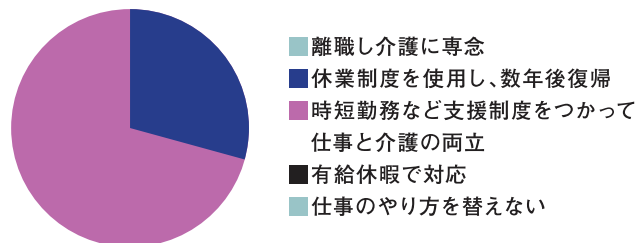
色んな働き方があってもいいじゃない!!

具体策・取組手段

- インタビュー
- インフラの整備 (VPN回線利用)
- 希望者の把握 (今後可能性がある人も)
- 通常勤務者との不公平感がでない社則改定
- 成果報酬と時間報酬の差別化
- 製造業での導入事例を参考

【管理本部インタビュー結果】

Q 介護する立場になった時、
どのような働き方が望ましいですか？



なんと離職希望はゼロ!
時短や、制度を活用しつつ仕事は続けたい! 社会とつながってほしい!

企業経営にとっての効果

- 業務効率化
- 事業継続計画の確保
- 優秀な人材の確保

就業者にとっての効果

- ワークライフバランスの実現
- 地域コミュニティの参加機会の増加
- 通勤による肉体、精神的負担の減少
- 育児介護の両立による就労確保

まとめ

- 労務管理どう解決する?
⇒メールでのやり取り、アプリを使って管理
- 監視カメラなどの必要性は?
⇒仕事の仕上がりで分かるはず
- コミュニケーションはどうとる?
⇒定期的なMT
Web会議などで顔を合わせる

不安要素を懸念していても前には進まない、やれることを
ミニマムスタートでも始め、広げていきたい。

育児には終わりもあり未来も明るいが、介護は突然始まり先が見えない(終わりが見えない)不安がある。

そんな時、会社が、個人が、周りが、どうあるべきで、何が出来
るのかをもっと掘り下げ、喫緊の課題として今後進めたい。

企業からのメッセージ

今後の日本の労働環境において、テレワークの必要性は論を俟ちません。具体策・取組をスピード感を持って実行し、導入していきましょう。問題が発生したら都度協議し、利用者の希望等も取り入れて、少しずつルールを固めていければと考えています。
(株式会社 西部技研 経営管理本部長 平川 美和)



【企業データ】

- 業種 / 製造業
- 従業員数 / 326名
- 所在地 / 古賀市

現行の女性社員向けのキャリア デザイン研修をリニューアルし、 「人が活きる会社づくり」をめざす

自社の現状・課題

マネジャー職の育成を実行中で、特に、30歳未満の若年層については、マネジャーになる前の段階での退職が目立っておりマネジャーを育成する人材の不足状況が懸念されている。

退職者へのヒアリング、また既存社員の意見からまとめると、離職理由として以下のように挙げられる。

- 自分のキャリアへの不安
- 家庭と仕事の両立（ライフイベントへの対応）
- 働き方の不一致（転勤の考え方、仕事内容）

また、30代においても、上記理由が多く上げられ、中でも家庭と仕事の両立について特にこの1年では介護を理由とする退職も増加傾向にあることがわかってきている。

上記については特に女性社員について目立っていた事象であったが、この1、2年で性別に関係なく起きている課題であることを認識している。

目指したい状況・効果

現在の自社の課題から、

- 自分のキャリアを考えるきっかけを作ること
- 仕事と家庭の両立に関して社内外の支援制度を「知る・考える」きっかけを作ること
- コミュニケーションについて考えるきっかけを作ること

以上の3点を実現すべく、現行のキャリアデザイン研修のリニューアルを行う。既に女性向けに導入していた研修であるが、リニューアルによって男女ともに、入社時から段階的に個人のキャリアを考える機会を作ること、個人の人生の節目において選択肢を持てるように備え、優秀な人材の流出を防ぐ一貫となることを目指す。

具体策・取組手段

弊社グループ各社のメンバーで構成する女性活躍推進プロジェクトが主幹部署として今回の研修作りを行っている。

現在の研修内容について、表1のようにリニューアルを行う。

〈表1〉

現在	リニューアル
女性28歳まで 新卒3年目まで 中途入社3年目まで	性別問わず ※年齢・社歴枠は同じとする
対象期間内に 1回受講で完了	3年間（年1回） ステップを踏む
キャリアデザイン 女性特有の悩み相談	ワークライフバランス コミュニケーション

2019年度は、2月中旬から1か月の期間内で受講実施。使用ツールはWeb研修の仕組みを活用。受講後のアウトプットについては研修主幹部署が管理し、次のステップで個人が振り返りを行う。

まとめ

「人が活きる」ためには、個人が自分らしくある環境があること。自分らしく働ける環境を作るということは、人材流出を防ぐためにも、また企業の競争力を上げるためにも必要な施策であると考えている。現在は若年層向けであるが、継続して年齢別、役割別などに対しても研修体制構築を目指す。

企業からのメッセージ

「女性活躍推進プロジェクト」を発足し、最初に取り組み始めた3つの課題のうちの1つが、この研修導入でした。

これまで当社ではキャリア教育について会社として導入できていなかったため、今後若年層だけではなく研修になっていくことを期待します。

（株式会社 トライアルカンパニー

女性活躍推進プロジェクトリーダー 浦川 康子）



【企業データ】

- 業種／小売業
- 従業員数 社員数／28,000名（グループ計）
- 所在地／福岡市

従業員のOnlyone 10年後の多様な人財の 働き方に対応する為に 我々は何をするのか？

自社の現状・課題

- わが社における障がい者雇用率は約2%
- 障がい者離職率38.8%
- 障がい者雇用を2.2%に向けての行動
又女性社員の勤続年数が5年3ヶ月なので、
長く働ける環境づくりの見直しが必要。

目指したい状況・効果

〈目指したい状況1〉

障がい者雇用を皮切りに、外国人・高齢者の働き方も見直していきたいと考えている。

〈効果1〉

多様な働き方が出来ることで会社としての雇用が生まれる。

〈目指したい状況2〉

女性社員の勤続年数長期化。

〈効果2〉

女性社員の勤続年数長期化は男性の働き方の改善にも繋がると考えられる。育児・介護などは女性のみが抱える案件ではなく、男性も同様に仕事と家庭の両立ができる職場の風土ができあがれば、働き方の改善に繋がる。

具体策・取組手段

障がい者雇用については

- ① 経営陣に対して障がい者雇用の必要性のインプットを実施(外部講師に依頼あり)
- ② グループごと出来る仕事の見える化
- ③ 受け入れ側へのインプット又環境フォローの改善

女性活躍について

- ① 早期離職の理由の洗い出し
- ② ライフプランが変わっても働ける
- ③ 大事な人財の確保に務める

まとめ

今回の提案事例については、弊社の働き方改革部の一つの取組みとして実現できることではないと感じている。誰が、どの様に、実施していくかスケジュールも含め詰めていかなくてはならないと感じている。まず、きっかけの一步は作れたのではないと思う。

カタチになり、弊社の雇用が大きく生まれ、働きたい企業No.1となることを目指し、進めていきたいと思う。又今回あすばるキャリアアップ・カレッジに参加したことで、他企業の方と多く出会えたことが何よりも、収穫の一つであった。

講習終了後も交流を深めていきたいと思う。

企業からのメッセージ

久保公美さんは、現場(店舗)を長年経験した後、育児期間を経て現場に復帰した後、現在は仕組みづくりの立場として本部で勤務していただいています。

現場を知っているからこそ、現場の気持ちに寄り添って、多くの改善提案をすることが出来ていると思います。

久保さんの具体的な活動は、久保さんから役員宛に送られた一通のメールからスタートしています。そこには「私は女性の活躍を推進しトライアルを変えたい。それは男性の働き方改革にもなります。なんて、だいそれた夢を抱いています」と書かれていました。

こんな強い思いを持った久保さんの多くの提案をしっかりと受け止めバックアップしていきます。

久保さんの活躍を見てさらに多くの社員(女性だけでなく男性社員も)久保さんの後が続くような活動になることを期待しています。

(株式会社 トライアルカンパニー

常務執行役員 田坂 欣也)



【企業データ】

- 業種／小売業
- 従業員数 社員数／28,000名
(グループ計)
- 所在地／福岡市

ライフワークバランスを整える

～仕事でやりたいことがしっかりできる・プライベートもバランスを取りながら仕事出来る環境へ～

自社の現状・課題

nijito 計/58名(女性/43名 男性/15名)

CS局 計/18名(女性/17名 男性/1名)

CS局においては20代が多く所属している。

- 長時間労働(月平均残業時間:17時間58分)
- ルーティンワークや事務処理に追われ、定時で上がれない。
- その人がいないと業務が回らなかつたり、判断が出来ない時がある。

目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

- 一日のやらなければならない業務を終えて定時で帰り、プライベートの時間を増やすことで、アイデアが浮かぶ。
- 視野が広がり、翌日に仕事でしたいことが明確になる。
ONとOFFの切り替えによる業務の見える化をすることにより、ライフイベントを応援できる部署を目指したい。

〈効果〉

- 社員がCS局で働くことの満足感のアップ
- 仕事の定着率アップ
- 新しい出会いの場が広がる

具体策・取組手段

- 毎月NO残業の日を作る。
前月までにNO残業の日をあらかじめスケジュールに入力する。
- 3か月に1度、業務の棚卸を行う。
毎日のルーティンワークにどのくらいの時間を使っているか、また週ごと、月ごとの業務内容の割合を提出し、業務の偏りを無くす。

まとめ

CS局内で「9時に出勤し、18時に帰りました。帰ったらあなたは何をしたいですか?」というアンケートを取ったところ、多かった回答は

- (1位) 習い事やセミナーに参加
- (2位) 食事に行ったり、友人とのコミュニケーションの時間を増やす
- (3位) 読書

であった。

このアンケートの結果から心身のリフレッシュよりもプライベートのスキル向上にむける人が多いということがわかった。

プライベートのスキル向上と共に心身のリフレッシュをしっかりとすることにより、仕事の効率・パフォーマンスがあがる。これによって短時間で成果をだし、プライベートにも時間を使える、好循環が生まれるよう、今後も引き続き取り組んでいきたい。

企業からのメッセージ

課題について現状把握のための手段として実際にアンケートを実施し検証している点はとてもいいなと感じました。その結果をアウトプットとしてまとめてくれたことで、会社としても個々のニーズを把握することができ、これからの取組みに活かすことができ、可能性の種まきをしてくれたと感じています。

(株式会社 nijito カスタマーシップ局

シニアマネージャー 山下 未紗)



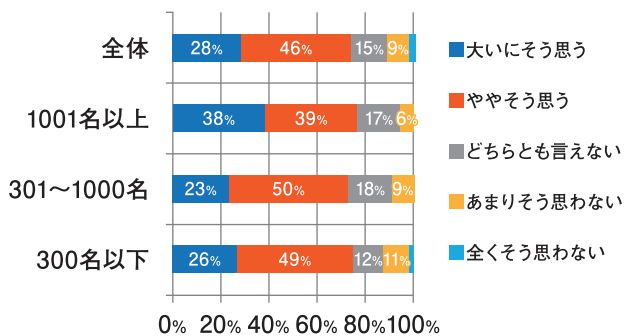
【企業データ】

- 業種/卸売業、小売業
- 従業員数/59名
- 所在地/福岡市

「ボスの日ウィーク」を開催し、ボスに感謝の気持ちを伝えよう!

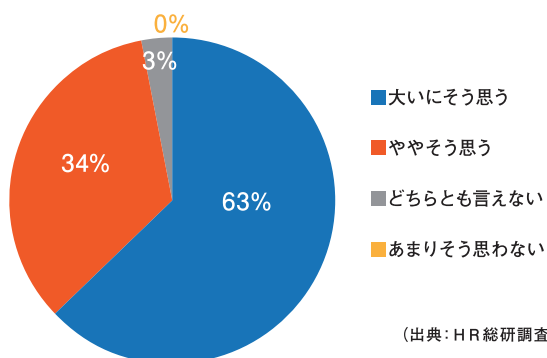
社会の現状・課題

「社内のコミュニケーションに課題があると思うか」について調査したところ、企業規模を問わず、8割近い企業が社内コミュニケーションに課題を感じている。



(出典：HR総研調査)

また、「コミュニケーション不足は業務の障害になるか」について調査したところ、ほぼ全員が「コミュニケーション不足は業務の障害になる」と認識している。



(出典：HR総研調査)

目指したい状況・効果

●生産性向上

上司と部下のコミュニケーションが活性化することで、情報の共有が活発になる。連携強化により、問題解決・判断のスピードが速まる。

●職場環境向上

上司への感謝を表わす機会を設けることで、信頼関係が確立され、風通しの良い職場環境が生まれる。

具体策・取組手段

- ①「ボスの日」*を社内に告知(12月14日)
- ②「ボスの日ウィーク」(12月17日～12月21日)は、部下が日替わりで上司の机にポストイットで感謝の気持ちを伝える。
- ③上司と部下へアンケートを実施し効果測定を行う。

※「ボスの日」とは

上司と部下の関係を円滑にするための日。1958年にアメリカのパトリシア・ベイ・ハロキス氏が、会社を経営していた父の為に提唱した。アメリカではボスを昼食に招待したりプレゼントを贈ったりしている。アメリカでは10月16日に実施されている。

まとめ

「ボスの日ウィーク」を開催し、上司と部下の日々のコミュニケーションを活性化させることで、情報共有を円滑にし、働きやすい職場環境を形成する。

企業からのメッセージ

上司と部下のコミュニケーションを活性化させることは当社でも重要性を認識しています。また、上司への感謝の機会を提供することは、職場の風土改善の一助となると考えています。

「ボスの日ウィーク」の提案は斬新な発想であり、受講生が当該カレッジで学び成長したことを実感しました。

上司と部下のコミュニケーション深耕を図ることで、より一層風通しの良い職場環境が生まれることを期待しています。

(株式会社 日本政策金融公庫 福岡支店

支店長 勝又 政司)



【企業データ】

- 業種／金融業
- 従業員数／197名
- 所在地／福岡市

安心して働ける会社に！

自社の現状・課題

我が社の女性ドライバーの比率は35%を超え、運送業としては高い方だと思われる。そこで、運送業で女性だからこそできるサービスの開拓・開発や、女性管理職の育成にも力を入れていきたいと思っている。しかし、パートタイムを希望する社員が多く、管理職になりたがらない。その理由としては子育て中の社員が多いことと、管理職は男性が多く長時間労働をしている時があるという現状があるからである。我が社の課題は、社員の勤務体系の見直しと、女性が安心して働き管理職として活躍できる環境を整えることである。同時に、福利厚生を充実させ、全ての社員がライフイベントと両立しながら安心して働ける環境も整えていきたい。

目指したい状況・効果

〈目指したい状況〉

- 女性のライフスタイルに合致した勤務体系を確立させることにより、女性管理職が定着している。
- 女性や高齢者の方でも出来る業務内容やサービスを開拓・開発し、社員が自分の能力を活かし自信と誇りを持って仕事をしている。
- 福利厚生が充実し、ライフイベントと両立しながら安心して働ける環境がある。

〈効果〉

- 多様な人財が集まることで人手不足の解消になる。
- 多様な人財がスキルアップし、能力を活かし働くことで会社の業績の向上や働き方改革の実現にもつながる。
- 運送業＝3K、男性の職場というイメージからの脱却を狙う。

具体策・取組手段

- 女性や高齢者の方の積極的採用や出産や育児、介護にて離職された方の再雇用、優先的採用を行う。
- 勤務体系の見直しを行い、短時間勤務の導入を行う。
- 社員のライフスタイルに合わせた特別休暇や時間単位年休制度を検討し導入する。
- 教育体制を見直し、社員がスキルアップやキャリアアップする為の費用を補助する仕組みを整える。又、業務に必要な研修・教育プログラムを組み、OJTやOFF-JTも積極的に取り入れていく。

(中型・大型免許、リフト免許、運行管理者免許、介護初任者研修、収納整理士免許、遺品整理士免許等の取得費の補助など)

- 人事評価制度を導入し、賃金制度の見直しをする。(社内で必要なスキルを表にまとめる。→習得スキルに応じて評価や等級、報酬へと反映させる仕組みづくりをする。)
- 高齢者や女性従業員も活躍できる事業の開拓と開発をする。(2018年にライフサポート事業部を立ち上げ準備中である。ライフサポート事業部とは、高齢者の方に特化したサービスで、主に高齢者専門の引っ越しや、家内事故を防ぐ為にお客様の家の中の片づけるサービスである。その他にも、定期的に自宅で安全に暮らす為の高齢者整理向けの整理・収納セミナーも企画する予定。)

まとめ

あすばるキャリアアップ・カレッジに参加したことで、女性社員の雇用強化だけにこだわらず、社員全員が安心して働ける環境を整えることが女性社員や高齢者の方も働きやすい環境を整えることにもつながるという考えに変わった。引き続き社内のダイバーシティを推進していきたい。

企業からのメッセージ

我が社の経営理念は、「私たちは全ての人々に あん・しん・かん を運び続けます」です。社員の皆さんには、お客様の(物)ではなく(想い・言・事)を運んでいるとの考えに基づき、誇りをもって安全に日々の業務に取り組んでほしいと願っております。その為には、まずは、社員の皆さんに安心して働いてもらえる環境を整えることが第一だと考えます。それは、安心して働けるからこそお客様や周りの人々に あん・しん・かん を運び続けられると思うからです。Miyamaコーポレーションの改革を楽しみにしています！

(有限会社 Miyama コーポレーション

代表取締役会長 片山 善徳)



【企業データ】

- 業種／運送業
- 従業員数／115名
- 所在地／宇美町

同じ釜の飯を食って チーム力高めよう!プロジェクト

自社の現状・課題

セクショナリズムが進むのはいい面もあるが、妙に縦割り会社になってしまい、各部署を超えた日々のコミュニケーションが不足しがち。やたら否定するのが美。情報が流通しない。上から下りてきたものを「やらされている」のでは決まった枠でしか仕事やアイデアが浮かばない。社内はネタの宝庫。ふとした会話から「それいいね!」がどんどん湧き出る会社にしたい!!!!若い人たちが失敗してもいいから、新しいことにチャレンジできる雰囲気を作りたい!!!!

目指したい状況・効果

- 会話が弾み、セクショナリズムを超えてチーム力が自発的に生まれる組織に!
ふとした会話の中で、隣の人間が何をやっているか、どんな仕事をやっているのかを知ることができる。「何か手伝えることがあるんじゃないか?」という気持ちが自然と生まれる雰囲気を作る。
- 個人プレーが多い会社の風潮が変わる!
一人で頑張りすぎない。余裕が出る。みんなにやさしくなれる。リスペクトする気持ちが持てる。
- 食に気を付けることで社員の健康意識がアップ!
体が基本のこの業界。カップラーメンや外食ばかりのスタッフもキッチンがあることで、食に気を付けるようになる。健康的なスタッフが増えることを目指す。(体重管理も!)
- 家族のような雰囲気を生み出したい!
もう、やめる社員を作りたくない、一生この会社で骨をうずめたいと思うスタッフを増やしたい。キッチンで月一ランチ会を実施して、そこで皆でご飯を食べながら気軽に話をするので、家族と一緒にいるような、そんな気持ちになれる環境を作りたい。

具体策・取組手段

「キッチンがある会社」を次年度、働き方改革を推進し進めることの一つの柱に!



上記は株式会社ラブエフェムのオフィス内キッチンのパース

近くにお手本があるので、見学などを積極的に行って、自社でどう出来るかを来年度で検討する。

まとめ

私が改革してしまっただけでは意味がないと思っている。次を担う若手のスタッフを中心に進めて行くプロジェクトに昇華させて、私はかかる経費の予算化であるとか、社内でプロジェクトが円滑に進むような手助けをする役割に徹していきたいと思う。設立して20年を超えるわが社が今後どのような方向性で存続すべきか、過渡期にあるこのタイミングだからこそ同じご飯を食べてコミュニケーションを活性化させたいと強く思う。

企業からのメッセージ

開業時から会社を知る管理職として、組織拡大に伴う課題・問題点を把握し、俯瞰的かつユニークな視点で解決案を考えた提案を受けることができ、また本人にとっても今まで接点のなかった女性管理職を目指す方々との交流は何物にも代えがたい経験値になったと思っています。

当案も含め、ハード・環境改善による社内コミュニケーションの活性化策を今後速やかに検討したいと考えています。今回のような機会を今後もスタッフには積極的に活用させたいと思っています。

(ラブエフェム国際放送 株式会社

代表取締役社長 東 圭司)



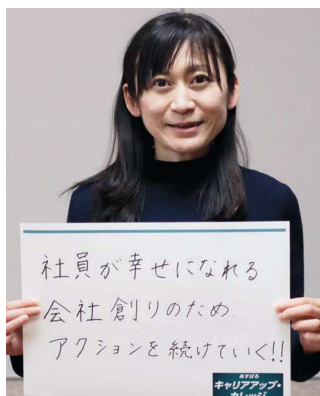
【企業データ】

- 業種 / 放送業
- 従業員数 / 46名
- 所在地 / 福岡市

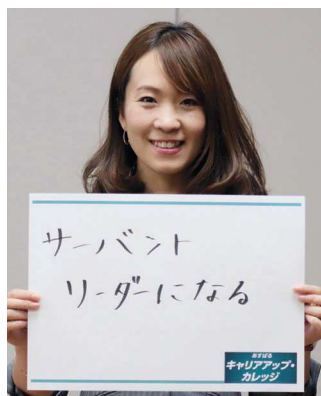
あすばるキャリアアップ・カレッジでの学びを生かして、私はこうなりたい!



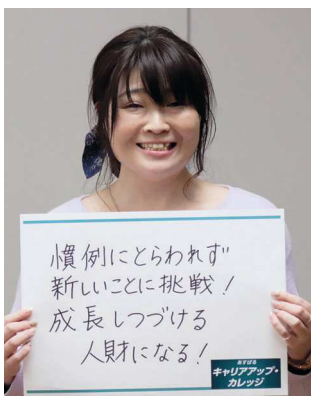
株式会社 アステックペイントジャパン
内村 禎美さん



株式会社 グランドビジョン
栗崎 寿乃さん



NPO法人 国際教育支援機構スマイリーフラワーズ
中村 文美さん



西部ガス・カスタマーサービス 株式会社
坂本 理沙さん



株式会社 スターフライヤー
柴山 佳絵さん



ニッセイ・ウェルス生命保険 株式会社
江崎 和美さん



株式会社 日本政策金融公庫
新地 由佳さん



有限会社 Miyamaコーポレーション
降旗 美香さん



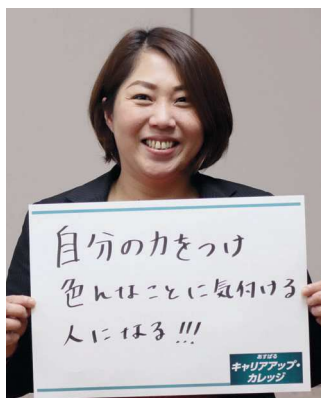
ラブレフェム国際放送 株式会社
小川 裕子さん

コーディネーターからのメッセージ



コーディネーター／YOHAKU-DESIGN 西田 明紀

受講生の皆さま、修了おめでとうございます。この7ヶ月で経営的視点の知識や、働き方の社会の変化、そして組織変革の効果や意義を経営層や周りに理解してもらい推進する手法を学ばれ、自分とも組織とも真剣に向き合い、自信も身につけられたと思います。これからも一番重要である組織への想いを持ち続け、時に壁にぶち当たっても一緒に学んだ「あすばるキャリアアップ・カレッジ」の仲間と支え合い、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、今後のご活躍を応援しております。



異島電設 株式会社
飛松 三紗子さん



株式会社 イデックスビジネスサービス
宮崎 恵子さん



社会福祉法人 嘉穂福祉会
本松 典子さん



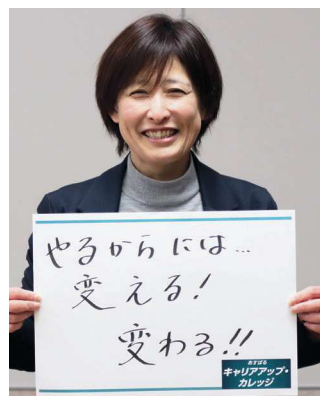
社会福祉法人 嘉穂福祉会
本松 美津子さん



株式会社 西部技研
中嶋 美希さん



株式会社 トライアルカンパニー
緒方 尚子さん



株式会社 トライアルカンパニー
久保 公美さん



株式会社 nijito
有田 汐里さん

コーチ紹介



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



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



Cチームコーチ
税理士法人 AKJパートナーズ
HR部 シニアアソシエイト
来米 千夏



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

センター長からのメッセージ



福岡県男女共同参画センター「あすばる」
センター長 神崎 智子

受講生の皆さん、修了おめでとうございます。
コメントボードを手にした皆さんの笑顔から、あすばるキャリアアップ・カレッジを通して、皆さんが、経営の専門的な知識や課題解決のスキルを学んだだけでなく、確かな自信を身につけたことがうかがえます。
あすばるは、今後も皆さんを全力でサポートしていきます。今の気持ちと笑顔を忘れずに、自分を信じて、ご活躍されますよう祈念いたします。

あすばるキャリアアップ・カレッジ報告書

発行日 平成31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番地の7

TEL (092)584-1261

FAX (092)584-1262

E-Mail info@asubaru.or.jp

<https://www.asubaru.or.jp/>