

雇用環境整備と若者の就業推進・職場定着

# 「課題解決型雇用環境整備事業」

平成26・27年度選定事業 取組事例集



東京の「働く」を応援します。  
はたらく&TOKYO

# Contents

01 はじめに

03 事業概要

## 取組事例紹介

05 株式会社古田土経営

会計事務所・社会保険労務士事務所 業界活性化プロジェクト

09 特定非営利活動法人ジェン（JEN）

「プロフェッショナルで働きやすい《就職先》としてのNPOへの改革」事業

13 公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会

女性・高齢者の活用促進と新たな採用手法検討事業

17 建設廃棄物協同組合

建設廃棄物処理業界の雇用環境向上プロジェクト

21 株式会社スタイルズ

IT業界企業横断体験型雇用推進プロジェクト

※ 選定事業者の企業、団体情報については、平成29年1月末時点としています。

## はじめに

近年、若者の大手企業への就職希望の傾向は続いており、中小企業の人材確保が課題となっています。また、就職しても3年以内に離職してしまう若者は、高校卒で約4割、大学卒で約3割といった現状であり、若者と企業側の求職・求人のミスマッチが問題の一つと言われています。

また、業界によっては、長時間の勤務が多い、仕事と生活の両立が難しいといった求職者が抱える業界へのイメージも、若年の求職者に影響を与えています。特に中小企業は、休暇・福利厚生などの社内制度や教育体制が確立されていないなど、大手企業に比べ雇用環境が未整備なイメージなどが中小企業の人材確保難の原因となっています。

そうした状況の中、東京都は平成25年より「課題解決型雇用環境整備事業」を開始し、中小企業グループの採用力の強化及び採用後の職場定着、雇用環境整備に向けた取組について支援を行ってきました。

選定を受けた企業グループは、グループ自らの課題を踏まえ、「若年者の就業推進・職場定着」及び「雇用環境整備」の取組を二つの柱として、それぞれの取組を2年度に渡り実施し、成果をあげています。

東京都は、そうした選定グループが成果をあげてきた取組を広く社会に普及啓発することにより、同様の課題を抱える中小企業に対して、自社課題の解決手段を得るためのヒントをつかんでいただくことを目的に事業を進めてきました。

本冊子では平成26年度、27年度に選定されたグループの取組内容が掲載されています。代表的な取組を中心に、推進担当者や、制度利用者である社員の声等を交えて分かりやすく紹介するとともに、その効果等を掲載しております。

この冊子が様々な業界において、若年者の就業推進・職場定着、職場の雇用環境整備を進めていくための参考資料として、経営者・人事労務担当者の皆様や働く方々にご活用いただければ幸いです。

平成29年3月

東京都産業労働局雇用就業部

# 課題解決型雇用環境整備事業の概要

## 事業実施期間

2 か年度以内

## 事業開始

平成 25 年度

## 選定事業者

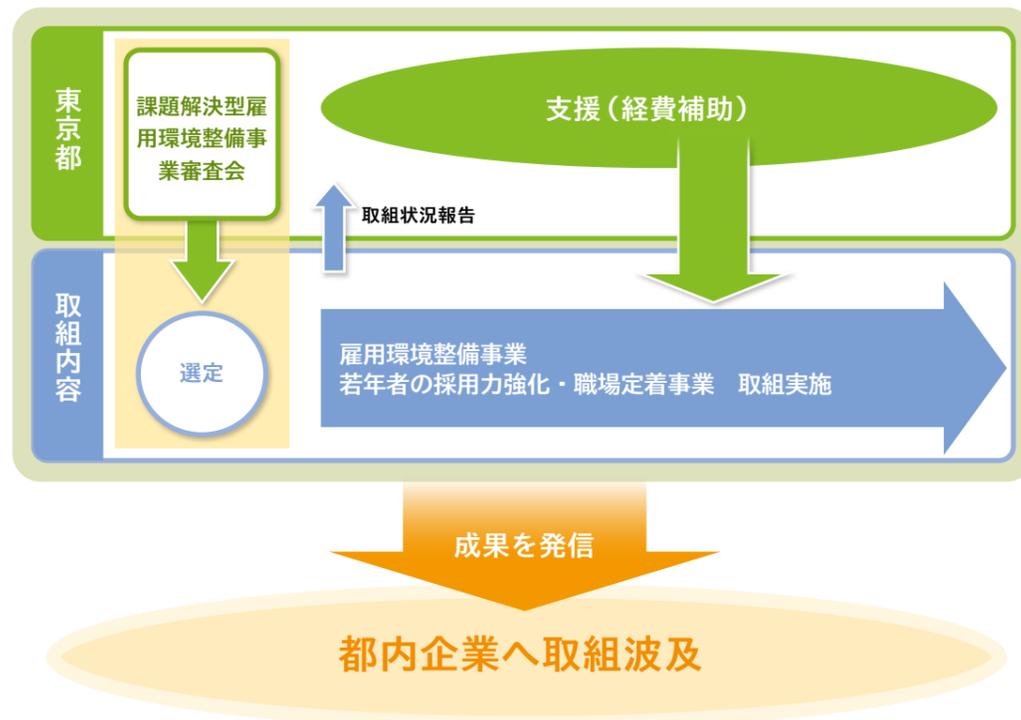
- ・平成 25 年度 4 グループ
- ・平成 26 年度 3 グループ
- ・平成 27 年度 2 グループ

## 事業者の選定方法

事業計画書、プレゼンテーション及び質疑内容をもとに外部有識者からなる「課題解決型雇用環境整備事業審査会」にて、総合的に審査を実施

## 事業スキーム

選定されたグループは、年度の中間及び年度末に東京都に対し取組状況・成果報告を行う。



## 目的

中小企業における、若年者の早期離職やミスマッチ等の要因として、大企業に比べ、労働時間の長さや年休取得率の低さ等、雇用環境整備が遅れていることや、社内での教育・相談体制が不十分であること、採用ノウハウや採用 PR 力が不足していること等が挙げられる。

そのような現状を踏まえ、業界の実情に応じた効果的な職場環境改善および採用定着改善の取組を行う企業グループを募集し、取組内容の有効性や業界全体への波及効果の高さ等を審査の上選定し、支援を行う。

また、課題や成果をモデル事例として都が随時発信し、都内企業に普及させていくことにより、同様の課題を抱える業界や企業に対し解決の一助としていく。

## 対象事業者

都内に本社または主たる事業所を置く事業協同組合等の中小企業団体・企業グループ（同一業種の中小企業等が 2 社以上）

## 事業内容

**若者の採用力強化  
職場定着事業**

**雇用環境整備事業**

＜それぞれの取組を行うこと＞

- 取組例
- ◆従業員満足度調査の実施
  - ◆在宅勤務制度の導入
  - ◆合同就職説明会の開催
  - ◆若手社員のキャリアアップ研修の実施
  - ◆その他選定事業主ごとの独自事業

補助限度額

それぞれの取組に対して上限600万円/年度(補助率%)  
1グループ当たり合計1,200万円/年度



各従業員が座る椅子には苗字が印刷されたラベルシールが貼られている

「業 界全体の体質が古いだけでなく、外部にあまり目を向けない業種なので、無駄な部分が多々あるように感じています」と川名部長は語る。「お客様である企業から領収証の束や銀行の通帳をお預かりして、データ入力や税金の計算をするのが会計事務所の一般的な業務です。この業務には、知識と経験が求められることから、ある意味では職人仕事です。しかし、時代の流れとともにコンピュータ化が進み仕事のやり方が変わることによって、旧来の業務フローに慣れている方にとっては自分のス

**グループ企業内でシステムを統一することで、残業時間の削減に成功**

閲覧できる領域を決めるなど、社内  
で綿密なヒアリングと試行錯誤を重

ね、システムの仕様を固めていく必  
要もあった。



株式会社古田土経営  
部長 川名 徹さん

「弊社が長年抱えてきたグループ内企業でシステムを統合するという決断に対して、現場の従業員の反応は「それはぜひ」というものでした。システムがグループ内で統一されることで業務効率が改善されることを理解してくれたようです」と語ります。事実、これまでは必要な情報の管理が一本化されていなかったため、その都度あちこちのデータを調べる必要があった。しかし、それが統一されたことで無駄な工数が減り、結果として残業時間の削減にも繋がった。

**株式会社古田土経営**

**業務効率の改善と若年者に向けて  
業界の魅力発信**

**事業名**

会計事務所・社会保険  
労務士事務所業界活性化  
プロジェクト

**代表企業** 株式会社古田土経営(共同実施企業:税理士法人古田土会計、エムケー人事コンサルティング)

**代表者名** 古田土 満

**業 種** 専門サービス業

**設立年** 平成9年

**業務内容** 中小企業を対象とした経営及び財務コンサルティング業

**社員数** 177名

**所在地** 東京都江戸川区西葛西5-4-6 アールスコート302

**URL** <http://www.kodato.com>

**電話番号** 03-3675-4932

**企業概要**

左から、株式会社古田土経営 古田土さん、川名さん、十河さん

**現状と課題**

- 情報管理体制の未整備による無駄な作業工数の多さ
- 無駄な作業工数の多さに対する業務効率の改善
- 若年者に向けた業界の魅力発信

効果	取組内容	目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 工数の減に伴う残業時間の削減</li> <li>・ 内定辞退者の大幅な減少</li> <li>・ 新卒者を即戦力化</li> <li>・ 新卒者の定着率向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループ企業で統一した基幹システムの構築</li> <li>・ 採用時にマネジメントゲーム研修の導入</li> <li>・ 内定者をアルバイトとして雇用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ システム統合による業務効率化</li> <li>・ 新卒者の定着率向上</li> <li>・ 残業時間の削減</li> </ul>

**30数年間の課題であった、  
グループ企業のシステム統合に着手**

平成 成9年に設立された株式会社古田土経営は、「日本中の中小企業を元気にする」を企業理念に掲げ、現在、約2200社の法人の経営及び財務のコンサルティングを行っている。

「これまで、古田土経営をはじめとするエムケーコンサルティンググループでは、各法人の担当者が情報を保有している現状があり、この体制で30数年コンサルティング業務を行ってききました。しかし、法人の担当者ごとに情報が分散されていることから、業務運営上は無駄な工数がかかっていました。このようなこともあり、グ

ループのシステムを1つに統合するということは、業務効率化を進める上で最大のテーマでした」と語るの  
は、株式会社古田土経営の川名部長だ。

古田土経営では、長年に渡って抱えてきた「業務効率化」という課題を解決するため、エムケーコンサルティンググループと合同で今回の事業に応募したところである。なお、この課題への取組みにあたっては、まずは従業員たちの間で定着している業務フローを根本から見直すことが必要だった。また、システムの統合に向けては、担当者の部署や役職に応じて

**取組担当者の声**

株式会社古田土経営 リーダー  
十河 寿寛さん

これまでにもマイクロソフト社の「ACCESS」ソフトを用いてシステムを運用していました。しかし、システム運用の実態は、グループ企業ごとの「横の繋がり」がなかったり、情報の統一化が図られておらず、文字通り「継ぎはぎだらけ」という非効率な運用状況だったのです。例えば、ある統計資料を表示させようとしても、管理されているデータが複数あり、どれを用いればよいかすぐには分からず、検索したり検証する手間が掛っていました。

そこで、まずお客様のデータを「得意先マスター」として1本化に着手。それからグループ内の人事マスターを整備しました。なお、システムの設計では、社内の担当部署や役職に応じた権限の設定を細かく行い、すべてのデータを閲覧できるのはごくわずかの人間にするなど、プライバシーの保護にも努めました。さらに、将来想定される社内の変

化を見据えて、今の若手の従業員が今後何らかの役職についたときに、閲覧できる領域を簡単に変えられるような仕様になりました。これらのシステム設計は、私自身が高度なデータベースを構築する技術がないため、専門の企業に依頼しました。

また、システムを構築する上で、現場での混乱を避ける目的とある種の抵抗感を軽減させるため、基幹システムの使い勝手については、「Access」を用いたときの感覚を活かすように配慮したつもりです。システムの裏側では、あらゆる項目が複雑に絡み合っているため仕様変更により使い勝手が大きく変わる場合があるので、使う人に仕様変更に伴う使い勝手の違いを意識させないように配慮しました。実際には、多少の慣れは必要だったと思いますが、現場において大きな混乱はなかったと思います。

06

05

代表者の声

「人が幸せになるために会社がある」  
この信念は揺らぎません



株式会社古田土経営 所長  
税理士法人 古田土会計  
公認会計士 税理士 代表社員  
古田土 満さん

私たちの経営理念は「日本中の中小企業を元気にする」です。若い方を採用する際に「何のために、誰のために働くか」という、弊社の使命感や理念教育を理解していただけるかどうか判断材料のひとつです。給料が恵まれていない人たちは誰だと思いませんか？それは中小企業で働いている従業員なんです。その従業員と家族を幸せにすることが私たちの使命なんです。その目的のために一緒に働きませんかという思いを共有できる方と働きたいと考えています。

弊社では新卒者に対して、ゴールデンウィークは親孝行することを義務づけています。正座して「これは会社からの業務命令です。これまで22年間育てていただき、ありがとうございます。最初の親孝行です」と言いながら、謝辞の言葉を伝えるだけでなく、初任給で両親へプレゼントを渡す人もいます。写真に撮ってもらうようにしています。その代わりに、親孝行に必要な旅費は弊社で全額負担。そこまで徹底して、本当に親孝行してるかどうかをチェックしてるんです。私としては、単なる会社の役に立つ人材を育てるのではなく、人間性を育てたいんです。

弊社の給与は現金支給です。私が全従業員を回り「1ヶ月働いていただいてありがとうございます」と手渡ししています。また社会貢献の一環として、社内に置いてある賽銭箱に寄付が出来る制度があります。さらに全従業員が年に1度、中学校のトイレ掃除を行っています。こういう活動を通じて世の中に役に立つ人間になって欲しい、家に帰って、お子さんの目の前で奥さんに給与袋を渡してお父さんが尊敬できる存在であって欲しいと願っています。これからも手間を惜しまず「人が幸せになるために会社がある」という原理原則に基づいた活動をしていきたいと思っています。



新卒者が業務命令として義務づけられている親孝行。手順までしっかりと決められている



エムケーコンサルティンググループでもっとも権威のある「LVP賞」受賞者の皆さん

はなかなか伝わりにくいマネジメントの魅力をアピールすることができるとも、採用する側にとっても、学生の素の部分が見えるため、面接以上に人なりが見えるメリットもあり、職場定着につながっている。

また雇用のミスマッチを避けるため、内定者には同社のアルバイトを勧めているという。正社員として入社する前に会計の知識や経験を身につければ即戦力になるし、内定者にとっても自信につながる。また、社内の環境や人間関係にも早い段階で馴染むことができる。平成29年

春の新卒者は9名。いずれも、事前にアルバイトとして働くことになっているそうだ。

また、同社では重度の知的障害者、精神障害者、身体障害者が社員として活躍している。他社と異なるのは、社員と分け隔てなく同じフロアで働いている点だ。障害者の方も他の社員と同様に接する。その活動が評価され、厚生労働省認定「精神障害者等雇用優良企業」も受賞している。

誰もが働きやすい職場作りをめざし、グループをあげて取り組んでいる。

主な取り組み事例

事例 1

業務効率の改善

- ・グループ企業で統一した基幹システムの構築
- ・システム導入による業務軽減
- ・グループ企業内の情報の集約

事例 2

若者の採用強化と職場定着

- ・採用時にマネジメントゲーム研修の導入。業務内容の理解に繋げる
- ・内定者をアルバイトとして雇用。業務内容や職場環境、人間関係に馴染んでもらう
- ・内定者を経営計画発表会へ招待するなど、継続的な内定者フォローの実施



テレビ番組でも紹介されたという朝礼。これまで1200社以上の企業が見学している



出社したら、全員が全員と握手して挨拶。最初に挨拶する相手は古田さんだという

口コミで増え続けるクライアントは、業務の効率化でいいに対応

「現在、弊社は約2200社とのお取り引きがあります」と語るのは、代表社員の古田土さん。34年連続増収の記録を更新中。平成28年度も売上や増収、経常利益はいずれも過去最高を達成。中小企業庁認定「がんばる中小企業300社」や、経済産業省認定「おもてなし経営企業30選」他、数々の受賞歴を誇る同社だが、新規顧客獲得のための営業活動はしていない。口コミや紹介のみで年々クライアントが増え続けているのは驚きだ。お客様の明るい未来を創る2つの商品①どこに手を打てば利益がでるか、お金を残すための経営の仕方が分かる『月次決算書』と、②会計事務所業界で日本一の作成・指導数であり、作成した会社の



新卒採用の過程に、古田土会計版にアレンジしたマネジメントゲーム研修を活用

「今」回の取り組みで、新卒採用社員の定着率が向上しました」と古田土さんは語る。内定辞退者や新卒で入社しながら早期に退職することを防止するために、さまざまな工夫を凝らしているようだ。

まず、昭和51年に誕生して以来、約1万社・500万人が受講している「マネジメントゲーム研修」を古田土会計版にアレンジしたものを新卒採用

の過程において取り入れたことが大きい効果を発揮した。この研修は体験型の経営戦略シミュレーションゲームで、1人1人が社長となり、設備投資から社員の採用、商品の仕入れ、販売、広告、研究開発、借入、決算書の作成までを行い、企業に必要な儲かる仕組みをゲーム形式で学べるプログラムだ。ゲーム感覚で楽しめるプログラムであり、会社説明会で

81.3%が黒字の『経営計画書』に対する顧客の満足度が強みとなっているのだろう。クライアントが増える一方、すぐに従業員を増やせるわけではないし、中途採用であっても業務をきちんと理解するための教育が必要だ。そのためにも、今回の基幹システムの整備は効率よく業務を行うための職場環境整備において必須項目であったと言える。

NPO法人(特定非営利活動法人)



フリーアドレス化されたJENのオフィスは、空いている席に座って仕事するスタイルだ



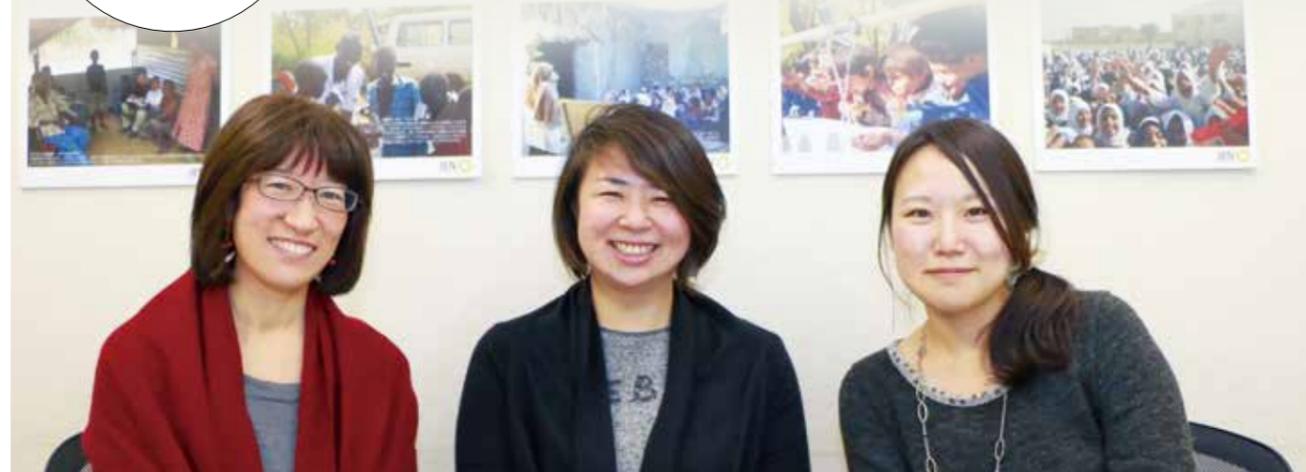
特定非営利活動法人ジェン(JEN) 経営企画部 部長 浅川 葉子さん

リアとスキル、そして紛争地帯等での支援活動という使命感を併せ持つ職員たちにとって結婚や出産をしても仕事を継続できる働きやすい環境作りの整備が急務だった。

特定非営利活動法人ジェン(JEN)

NPOをプロフェッショナルで働きやすい「就職先」へ変える改革を目指して

事業名  
「プロフェッショナルで働きやすい(就職先)としてのNPOへの改革」事業



企業概要	代表企業	特定非営利活動法人ジェン(JEN)(共同実施企業:特定非営利活動法人ADRA Japan)		URL	http://www.jen-npo.org	
	共同代表理事	黒田由貴子・木山啓子	設立年	平成6年	職員数	30人(海外駐在メンバーを含む)
	業種	特定非営利活動法人	業務内容	難民・避難民への緊急支援/教育支援/心のケア/職業訓練/平和構築/住宅再建/コミュニティ強化/社会的弱者支援/収入創出/自立支援		
				電話番号	03-5225-9352	
				所在地	東京都新宿区揚場町2-16第二東文堂ビル7階	

左から、特定非営利活動法人ジェン(JEN)浅川さん、黒木さん、安藤さん

有効であったフレックスタイムの導入

「フレックスタイムを導入する以前は、数時間程度の私用を済ませる場合でも、半休または全休を取得するしかなかったのです」と浅川さんは語る。保育園などに預けている子どもが熱を出したから迎えに来て欲しいと連絡があったり、所用のために1時間だけ早くまたは遅く勤務したいという職員も少なくない。従来の規則では有給休暇で対応するしかなかっただけでなく、本人も「早退や遅刻をしてしまった」という意識を持ってしまっていた。

この状況を踏まえ、全職員にフレックスタイムを導入することにした。コアタイムを11時から14時30分と定め、その前後の時間を自分の時間に充てられるように配慮したのだ。

またJENの場合、海外にいる駐在メンバーとのやり取りも頻繁なため、時差を考慮する必要がある。業務の忙しさにも波がある。後述する職場のフリーアドレスの整備やテレワークの導入によって、こうした業務にも柔軟に対応することができるようになった。「ワーク・ライフ・バランス」実践のための好事例といえるだろう。

働きやすい環境を整え「脱ボランティア」を目指す

成6年に設立され、世界各地で起こっている戦争や紛争、自然災害などの被害者の支援活動を行っているのが特定非営利活動法人ジェン(JEN)だ。現在は、都内本部20名、海外駐在職員30人、さらに海外事務所、現地職員を合わせ約150名のメンバーが活動している。

「私がJENに参加したのは平成6年。当時はNPO法(特定非営利活動促進法)が施行される前で、人が少ないために1人であらゆる業務をこなさなければならぬ状況に加え、待遇面では一般企業には遠く及ばず、

NPOだから待遇が悪くても仕方ないと思っていました」と語るのは、経営企画部 部長の浅川さんだ。現在は認定特定非営利活動法人(認定NPO法人)として、待遇面の改善や就業規則が整備され、「脱ボランティア」が進んできた。平成6年頃は20代の独身の職員ばかりであったが、現在は子育てをしながら働いている職員も少なくない。浅川さんもその一人だ。JENに参画するメンバーの多くがTOEIC850点クラスで、ビジネス英語レベルの語学スキルを有している。海外でも活躍できるキャ

現状と課題

- 組織の9割が女性。子育てや介護と仕事の両立
- 職員の家庭の事情と、職場の制度のミスマッチ
- 優秀な人材を確保するための組織運営

効果	取組内容	目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な業務体制の整備および確立</li> <li>・職場内の整理整頓、ドキュメント類のデータ化</li> <li>・コミュニケーション機会の増加</li> <li>・残業時間の削減、有給休暇の取得率向上</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイムの導入</li> <li>・フリーアドレス化</li> <li>・職場の断捨離</li> <li>・テレワークの導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の家庭の事情に応じた就業規則の整備</li> <li>・個々の家庭の事情に応じた業務体制の整備</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの実現</li> </ul>

制度利用者の声

特定非営利活動法人ジェン(JEN) グローバル事業部担当課長 安藤 怜子さん



これから先も、プロフェッショナルで働きやすいNPOを目指します

私は平成27年に出産、28年春に職場へ復帰しました。すぐに管理職に就くこととなりましたが、現在まで主にテレワークで業務をこなしています。この制度がなかったら、仕事と育児の両立は大変だっただろうと思います。現在は週に2日職場へ出社し、残りの3日はテレワーク業務で対応しています。育児中は本当に自分の時間が持てないので、通勤にかかる時間をまるまる家事や育児の時間に充てられることはとても助かっています。出社している時間が少ない分、必ず週に1度は各スタッフと面談を行うよう

にしていますが、テレワーク導入前よりもかえって話す機会が多くなったのは思わぬ収穫でした。

また、フレックスタイムの導入後は、有給休暇の取得率の向上や残業時間の短縮など、全社としてワークとライフの両立ができるようになってきたと実感しています。今後は、全職員がテレワークを活用したり、お互いの業務をカバーし合える範囲を広げていくことで、より一人一人の働き方にあった時間の有効活用ができるのではないかと考えています。



JENの一連の活動は、NPOの変革の先駆けといえる

安定したネットワーク環境の整備など、新たな課題も浮き彫りになってくる。そこでテレワーク専門企業のコンサルティングを受けることで、JENにとってベストなツールを絞り込むことができた。リモートアクセスツールを活用することで、出勤しないと接続できなかった事務所のサーバに、どこからでもアクセスできるようにした。どこにいても事務所と同じ環境で仕事ができるのは、テレワークの前提として不可欠な要素だった。

さらに、別のツールを活用することで、世界中にいる職員に、今連絡が取れる状況にあるかどうかが一目瞭然とわかるようになった。特に、時差がある海外の場合、どちらかが現地での活動時間に合わせなくてはならない状況も起こりうるため、このツール

本事業で目指すもの

NPOをプロフェッショナルで働きやすい「就職先」へと変える改革

これからの国際社会のためにも、日本の社会のためにもNPOに、「変革」が必要です

浅川さんが作成した資料より抜粋

は大きな効果を発揮する。テレビ電話形式で会話することで、相手の顔を見ながら会話することもできる。電話よりも心理的な距離感は近いといえるだろう。

もうひとつの特徴は、新たに加わった職員がメールアドレスを取得した瞬間、導入したツールにも情報が反映されることだろう。この種の管理は担当者依存しがちだが、システムチックにすることで平準化が図れる上に、業務量の軽減や、情報が反映されていないといった人為的ミスもなくなるなど、メリットは大きいといえる。これらテレワークの導入は本プロジェクトの共同実施者である特定非営利活動法人ADRA(アドラ)Japanにも導入し、効果をあげている。

## 主な取り組み事例

事例 1

### フレックスタイムの導入

- ・全職員に適用
- ・コアタイムを11時から14時30分と設定

事例 2

### フリーアドレス化

- ・経理部門等の部署以外の職員は特定の席を廃止

事例 3

### 職場の断捨離

- ・書類の整理
- ・什器類の撤去
- ・最低限の荷物や書類を収めるロッカーの設置
- ・ドキュメント類のデジタルデータ化

事例 4

### テレワークの導入

- ・子育てや介護など、家庭の事情によって必要な職員に適用
- ・職場環境に最も適したツールの選定・導入
- ・セキュリティの確保およびネットワーク環境の整備

## 代表者の声

これから先も、プロフェッショナルで働きやすいNPOを目指します



特定非営利活動法人ジェン(JEN) 事務局長代行 黒木 明日丘さん

たのは、NGOとしてはもちろんのこと、中小企業としても先駆的な取り組みではないかと思えます。

セキュリティが確保されたシステムと安定したネットワーク環境の整備、そしてドキュメント類のデジタルデータ化によって、世界中どこにいても、インターネット環境さえ整っていれば職場とほぼ同じ環境で仕事ができるようになりました。これは、育児や介護の問題だけでなく、長期に渡る海外出張にも対応できる利点があります。また、フリーアドレス化によって、職員同士のコミュニケーションが増えただけでなく、インターン生やボランティアの方との垣根が取り払われたことも大きな成果です。

今後の課題として、テレワークをどの範囲まで導入するか、あるいは自由度が高まる分、個々の職員の管理体制やオーバーワークを強いることにならないよう、組織をあげてワーク・ライフ・バランスの実現を目指していく必要があると考えています。

JENの職員の9割が女性で、管理職の多くが子育て世代です。必然的に、仕事と家庭の両立、つまりワーク・ライフ・バランスを両立させることが喫緊の課題でした。全職員向けにフレックスタイムを、育児や介護などの家庭の事情がある職員にテレワークの導入を実現することができ

## 個人のデスクを設けず、職場のフリーアドレス化と断捨離に着手

次にJENが着手したのが、職場のフリーアドレス化と、それに伴う断捨離だ。職員に机が割当てられていたときは書類が山積み。什器が社内を占領して、職員を増員したとしても、座る場所を確保するのが困難になるのは目に見えていた。そこで、経理部門などの一部の職員を除いて、フリーアドレス化を実施。職員の荷物や書類は、個々に割り当てられたロッカーに収めるルールを策定した。

さらにボランティアの方にも協力を仰いで「断捨離チーム」を編成し、ルールを決めた上でドキュメント類の整理を行った。その際、書類のPDFデータ化を行い、共有のサーバに保管。ネットワークにアクセス出来る環境であれば、世界中どこにいても必要な書類も閲覧できるようになり、情報の共有と業務の効率化にもつながった。

結果として、新たに6人分の業務



各職員の荷物や書類などは、個々に割当てられたロッカーに収めている

## テレワークの導入による、業務効率の飛躍的な改善に成功

育児や介護に追われている職員を対象にテレワークを導入したことで、自宅や出張先など、時間と場所を選ばずことなく業務を進めることが可能

となった。テレワークの導入は、仕事と子育ての両立に加え、採用や職場定着にも大きな武器となっていくだろう。しかし、セキュリティの確保や



公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会  
副会長 笹岡 誠さん

**現**在、310社の会員の中で、女性社長は15名前後。「過去にはタイピストから社長になった女性がたくさんいましたが、代替わりすると息子さんが引き継いでいることが多

**新卒女性社員の雇用と活躍の場を広げることが急務**

てもらえるよう、印刷ビジネスの基礎を学ぶ「印刷テキストブック」を作成し「印刷徹底講座セミナー」を実施。また、業界をPRする映像を作成して約30大学へアピールしたり、「ジャグラーB」という印刷業関連の教育・情報番組専門のインターネット動画配信サイトによる情報提供を行っている。



若年層や若手社員向けに作成した印刷ビジネスの基礎を学ぶ「印刷テキストブック」

いのです」と話すのは、副会長の笹岡さん。これまでは男性の採用が多かったが、今後は女性社員の採用も広げていく必要がある。新卒の女性社員を採用するならば、まずは女子トイレと更衣室を整備した上で各高校や大学の就職課と緊密なコミュニケーションを取ることが必要だ。

取り組み初年度にあたる平成26年度は①女性社員の採用と職場開発、②女性幹部の登用について、③パート労働について、④出産・育児、⑤退職金・年金・介護等にテーマを絞って活動を行った。年度末には、会員である30社の社員1000人に対して従業員満足度アンケート調査を実施した結果、男性は35歳以上が4割を占めているのに対して、女性は34歳以下が4割であることが判明。従事している業務内容

**事業名**  
女性・高齢者の活用促進と新たな採用手法検討事業

**公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会**  
**女性と高齢者の活躍を推進、安心して働ける職場環境を整備**





<b>団体概要</b>	<b>団体名</b> 公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会	<b>URL</b> <a href="http://www.tokyographics.or.jp">http://www.tokyographics.or.jp</a>
	<b>代表者名</b> 菅野 潔	<b>創業年</b> 昭和37年
	<b>業種</b> 東京都の印刷および関連事業者団体	<b>業務内容</b> 会員向けに印刷・情報処理業に関わる情報提供他
	<b>会員数</b> 310社	<b>電話番号</b> 03-3667-3771
	<b>所在地</b> 東京都中央区日本橋小伝馬町7-16ニッケイビル7F	

左から、東京グラフィックサービス工業会 斎藤さん、笹岡さん、太陽堂封筒 吉澤さん

**会員企業の声**

**株式会社太陽堂封筒 代表取締役社長 吉澤 和江さん**



**弊**社は封筒を中心に製造および販売を行っています。社長が女性ということで、求人するとは女性の応募ばかり。弊社のウェブサイトにソフトなイメージなので、女性が集まりやすい要素が揃っているのかもしれませんが。

弊社では、ワーク・ライフ・バランスの一環として、食堂やセミナールームを作り社内環境を整備しています。以前は社員が工場内の機械の横でお弁当を食べる習慣が治らず、私がお味噌汁を作り、食堂に集まってもらうようにしました。すると食堂で昼食を摂る習慣が根付き、社員同士の会話も増えたのです。「働く人のランチ」をテーマにしたテレビ番組でも取り上げていただき、このことがきっかけで新たに5人の採用が決まりました。その内の3人が男性です。力仕事など、男性でなければできないこともありましたが、効果がありました。

印刷業という3Kのイメージが根深くあり、それを取り払うことに注力。グリーンプリンティングやPマーク、環境優良推進工場の認定を取得し、男性はもちろん女性でも安心して働けるようなイメージ作りにも配慮しています。また「女性活躍推進委員会」を作り、結婚や子育て、セクシャルハラスメントなど、女性が抱えた悩みに正面から取り組み続けたことで、男性社員の意識も変わりました。女性・高齢者社員が困っているときは率先してサポートしてあげます。今回の事業に参加しなかったら「女性が働きやすい環境は男性や高齢者も同じ」だということをごまかす推進できなかったかもしれません。

**印刷徹底講座を実施 若い人にも印刷を身近に感じてもらう**

昭和37年に任意団体である東京軽印刷工業会として発足した、公益社団法人東京グラフィックサービス工業会。都内に310社の会員を有する、印刷・情報処理業に関する事業者団体だ。「現在、全国に約23000社の印刷会社があると聞いています。東京都だけでも推定5000社程度あり、製造業の分野で最大の事業者数と就業者数を誇る地場産業なのです」と話すのは、専務理事の斎藤さん。「印刷業は成熟産業。平均年齢は40歳を超えています。若年層の従業員が少ないことが業界全体の悩みです」と語る。会員企業は、大半が社員数20人未満の規模。ここ20年ほど高齢者が活躍できる方法も模索しているが、新卒や第2新卒の社員が入社しなければ業界全体の平均年齢は上がる一方。若年層の採用と定着が急務だ。

若年層にも印刷業界に興味を持つ

**現状と課題**

- 会員企業の社員の高齢化
- 社員の大半が男性、女性が働きやすい環境の未整備
- 老老介護による、介護離職問題
- ワーク・ライフ・バランスのノウハウが不足

効果	取組内容	目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会員企業の現状把握と課題の共有化</li> <li>・ 会員企業の若年層採用に向けた積極的な活動を推進</li> <li>・ 会員企業の就業規則の改定</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランス委員会設立</li> <li>・ 65歳までの雇用延長が定着しつつあることへの現状把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 印刷テキストブックの作成や印刷徹底講座の実施</li> <li>・ 業界をPRする映像を作成し、就活生にアピール</li> <li>・ 女性が活躍できる5つのテーマを策定</li> <li>・ 65歳までの雇用延長の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年層の採用と定着</li> <li>・ 女性が活躍できる職場環境の整備</li> <li>・ 高齢者の活用と老老介護および介護離職問題への対応</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランスの推進</li> </ul>

主な取り組み事例

事例 1

若年層の採用と定着

- ・印刷ビジネスの基礎を学ぶ印刷テキストブックを作成
- ・印刷徹底講座の実施
- ・業界をPRする映像を作成し、就活生にアピール
- ・印刷業関連の教育・情報番組専門のインターネット動画配信サイト「ジャグラBB」を活用

事例 2

高齢者の活躍と老老介護および介護離職問題への対応

- ・5つのテーマを策定し、活動を行う
- ・65歳までの雇用延長の促進
- ・従業員向けにアンケート調査を実施

事例 3

女性が活躍できる職場環境の整備

- ・5つのテーマを策定し、活動を行う
- ・従業員満足度アンケート調査を実施

事例 4

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ワーク・ライフ・バランス委員会を設立
- ・専門家を招いて関連セミナーを開催



機関誌「東グラ」でも会員企業が抱える課題を取り上げ、さまざまな提言を行った

会員企業全体でワーク・ライフ・バランスを積極的に支援する

ワーク・ライフ・バランス支援の目的として、優秀な人材の確保があげられる。仕事の効率やモチベーションの向上、さらには長時間労働の削減、有給休暇の取得促進も視野に入れた施策が求められる。「ワーク・ライフ・バランス委員会」を設立して気づいたことは、情報が不足しているということ。そこでセミナーを開催して他社の事例を聞くことで、新たな気づきを得られるのです」と笹岡さん。平成27年度に会員企業向けに作成した就業規則の改定案の基本方針として「会員企業が10年、20年後も勝ち残る企業であるこ

と。それに必要な人材の確保と定着を図る。企業内の在り方を問い直す長期的な人材戦略としての視点を持つことを設定した。就業規則の主な改訂のポイントとして①労働時間短縮への取り組み、②多様な働き方のサポート、③年次有給休暇の取得促進、④育児・介護休業法の改定に対応、⑤高齢者の活用(継続雇用制度)が挙げられる。企業としてワーク・ライフ・バランスを意識することは、経営戦略のひとつとして捉えるべき問題である

事業担当の声

ワーク・ライフ・バランスを推進することで見えてきた課題もあります

公益社団法人  
東京グラフィックサービス工業会  
専務理事 齋藤 成さん

ます。今回の事業が、これらひとつひとつの課題に正面から取り組み、会員企業全体の問題として早急に対処するためのアクセルになったことは間違いありません。



業界として人材の確保が難しくなりつつあります。そうすると高齢者や女性の力を借りて雇用を確保すること、若手の定着は避けて通れない課題です。社長が40代、社員が20代ばかりという企業ならともかく、早急に中小や零細企業を含めて「ワーク・ライフ・バランス」を考えないと、企業が成り立たなくなると日々感じています。しかし、ワーク・ライフ・バランスを追求するあまり、結果として経営者にしわ寄せがおよぶことも。社員たちを休ませる分、社長が休日返上で働いているといった現状があり

の内訳は「営業」「プリプレス」「印刷」がそれぞれ1割台、最も多かった項目は「その他」で、事務、受付、コールセンター、配送等多岐に渡っていることが分かった。また、トイレや更衣室の整

備など、女性社員が職場環境に対してまだまだ改善の余地があると感じていることも浮き彫りとなった。27年度にも同様の調査を行い、若干ながら職場環境の改善が見られた。

「高齢者の活躍は重要なテーマ。しかし、老老介護などの家族の状況から、やむを得ず、介護離職してしまう方もいます」と斎藤さんは語る。平成27年に実施した会員企業向けアンケートによると、今後の課題が浮き彫りになった。①65歳までの継続雇用、②退職金支払い、③年金支給、④該当者の処遇、職場・職制、⑤体力、作業効率の工夫、⑥50歳以上のシニアライフ設計の6点だ。

アンケート結果から、大半の企業が法令に沿って65歳までの雇用延長を行っていること、6割以上の企業で定年前と同じ職場で勤務している社員がいることが分かった。そうすると、企業側には業務改善や若手とのコミュニケーションの工夫、健康診断の実施や年金機構への問い合わせといった指導も欠かせなくなる。介護離職についての問題が顕在化していることが今後の課題だ。



今回の事業に関する取り組みをまとめた中間報告書(左)と事業報告書(右)



ソーシャルネットワーキングサービスでも新卒者採用合同企業説明会の告知を行った



求人サイトに開設された、建設廃棄物協同組合の新卒採用ページ

「私たちが懸命にさせていたから、卒業生を受け入れてくれないか」という相談がありました。しかし、業界の知名度の低さから、新卒者の採用は難しい状況にありました。そこで、いきなり内定を出すのではなく、組合員有志の5社が集まり、平成25年からインターンシップ制度を導入しました」と島田さんは語る。その後、組合員の各社合同で採用活動を行うようになった。これまでそれほど積極的に行われていなかった新卒採

用は、勢いをつけるべく、理事会で検討した結果、当事業を活用することになった。当事業の開始当初は思うように就活生が集まらず苦戦したものの、求人サイトに登録、プロモーション映像の制作、リクルート専用ページの設置など、粘り強く活動を展開してきた。結果として、平成28年度は内定者5名という結果に結びついた。来年度も業界説明会や合同企業説明会の開催を企画しているという。

「積極的な大学新卒者採用」の機運

社会的責任の大きい業界であるが、「廃棄物」という言葉から連想されるイメージは必ずしも良くはないようだ。事実「新卒者の募集を行っても、なか

なかよい反応が得られなかった」と島田さんは語る。では、どのようにして業界の実態とイメージのギャップを埋めていったのだろうか。

**事業名**  
建設廃棄物処理業界の  
雇用環境向上  
プロジェクト

**建設廃棄物協同組合**

## 業界のイメージと実態の乖離を埋める数々の施策を打ち出す

**団体概要**

**団体名** 建設廃棄物協同組合  
**代表者名** 島田 啓三  
**会員数** 正会員30社、準会員3社、賛助会員20社(平成28年11月現在)

**URL** <http://www.kenpaiky.or.jp>  
**電話番号** 03-5159-8171  
**業務内容** 建設廃棄物の適正処理、再資源化推進のための活動  
**所在地** 東京都中央区京橋2-6-6 藤本ビル3階

左から、建設廃棄物協同組合 飯野さん、島田さん、浅尾さん、佐々木さん

**浅尾 洋和さん**  
建設廃棄物協同組合 副理事長

「各専門分野で廃棄物のリサイクル事業に積極的に取り組んでいます。現在は関東全域を中心に、ゆくゆくは全国組織を目指して活動しています」と語るの、建設廃棄物協同組合の処理および清掃に関する法律第14条第1項の許可を受けた産業廃棄物処理業者、建設業法第5条に定める建設業許可を受けて解体業を営む事業者と定められている。入会するには厳しい入会基準をクリアしなければならぬ。

このように、厳格な法令遵守が求められる、専門知識が必要不可欠な社

**浅尾 洋和さん**  
建設廃棄物協同組合 副理事長

「各専門分野で廃棄物のリサイクル事業に積極的に取り組んでいます。現在は関東全域を中心に、ゆくゆくは全国組織を目指して活動しています」と語るの、建設廃棄物協同組合の処理および清掃に関する法律第14条第1項の許可を受けた産業廃棄物処理業者、建設業法第5条に定める建設業許可を受けて解体業を営む事業者と定められている。入会するには厳しい入会基準をクリアしなければならぬ。

このように、厳格な法令遵守が求められる、専門知識が必要不可欠な社

「私たちが懸命にさせていたから、卒業生を受け入れてくれないか」という相談がありました。しかし、業界の知名度の低さから、新卒者の採用は難しい状況にありました。そこで、いきなり内定を出すのではなく、組合員有志の5社が集まり、平成25年からインターンシップ制度を導入しました」と島田さんは語る。その後、組合員の各社合同で採用活動を行うようになった。これまでそれほど積極的に行われていなかった新卒採

用は、勢いをつけるべく、理事会で検討した結果、当事業を活用することになった。当事業の開始当初は思うように就活生が集まらず苦戦したものの、求人サイトに登録、プロモーション映像の制作、リクルート専用ページの設置など、粘り強く活動を展開してきた。結果として、平成28年度は内定者5名という結果に結びついた。来年度も業界説明会や合同企業説明会の開催を企画しているという。

業界プロモーション映像の収録風景

### 現状と課題

- 業界のイメージと実態の乖離(労働環境・業務内容への理解不足)
- 新卒者の応募数が極めて少ない
- 業界をPRするノウハウの不足

効果	取組内容	目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界のプロモーションに成功</li> <li>・内定者の獲得に成功</li> <li>・離職率の低下</li> <li>・職場環境の改善</li> <li>・従業員のモチベーション向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界プロモーション映像の制作</li> <li>・合同企業説明会の開催</li> <li>・インターンシップ制度の導入</li> <li>・従業員満足度調査の実施</li> <li>・Webを活用したスキルアップ講座の実施計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界の本質のプロモーション</li> <li>・新卒者の採用の増加・定着率向上</li> <li>・従業員満足度の向上・業界の魅力の将来的な構築</li> </ul>



建設廃棄物協同組合  
理事 飯野 信彦さん

「雇」用環境改善事業の一環として、平成27年度に従業員満足度調査を実施しました。平成28年度はその結果を基にフォローアップを行っているところですよ」と佐々木さん。

従業員満足度調査の結果がまとまったことで、新たな課題も浮き彫りになってきた。そのひとつが高い離職率だ。そこで今年度から週休二日制の導入や、シフト勤務にする。ことで残業時間の削減を目指しながら、少しでも現場の声に対応するべく努めている。また、本場でデスクワークを行っている人と、現場で働く人とは、会社に対して求めるニーズが異なることが分かってきた。特に現場では待遇面を重視するケースと、休暇の日数にウェイトを置く人など、さまざまな要望があることが浮き彫



建設廃棄物協同組合  
事務局長 佐々木 秀雄さん

りになった。働きやすい環境作りという方向性には変わりはないが、従業員の誰もが満足が得られる待遇を整備するには、まだ時間が掛かりそうだ。また、新卒で入社した従業員の研修についても同様だ。例えば本社採用でデスクワークに従事する者であっても、1年目は現場で経験を積ませる企業もあれば、短期間で終了させるところもある。中には中型のトラックが運転できるように、免許の取得を促すケースもある。このあたりは会員企業によって考え方が異なるため、組合で二元的に研修を組むことは容易ではないことが明確になった。各社の状況に応じた教育制度の充実を図るため、今後は組合から会員企業への関与の在り方を検討していく必要があるだろう。

従業員満足度調査を実施したことで  
新たな課題が浮き彫りに

主な取り組み事例

- 事例 1** 業界プロモーション映像の制作

  - ・口頭や資料では伝わりにくい業界の魅力を分かりやすく解説
  - ・就活中の学生にも理解できる内容
- 事例 2** 合同企業説明会の開催

  - ・次世代の若者の獲得に向けて本格始動
  - ・大手求人サイトにリクルート専用ページを開設
- 事例 3** インターンシップ制度の導入

  - ・職場環境・業務内容の理解促進のために実施
  - ・業界の仕事を肌で感じてもらい、雇用のミスマッチを防止
- 事例 4** 安全作業環境整備映像

  - ・取引先への啓発および作業環境の改善
  - ・離職率の改善
- 事例 5** Webを活用したスキルアップ講座の実施計画

  - ・この業界に欠かせない基本的な法律などの基礎知識
  - ・キャリアに応じ、関係法令の知識など、より専門的なカリキュラムの構築
- 事例 6** 従業員満足度調査の実施

  - ・職場環境の改善のために、会員企業の課題を調査
  - ・週休二日制やシフト勤務の導入など、調査結果に基づく取組の実施

代表者の声

今後はキャリアに応じた教育制度に  
力を入れていきたいです

建設廃棄物協同組合  
理事長 島田 啓三さん

ここ数年の活動で、採用活動向けのプロモーションや安全喚起のための映像を制作。また、大手求人サイトにリクルート専用ページを開設することができました。こうして、少しずつ大学を卒業した新卒者の方にも関心を持ってもらえるような環境が、少しずつ、しかし確実に整いつつあります。

当組合としても、業界全体の若返りと持続的な発展のために、次世代の人たちを一人でも多く呼び込まなくてはなりません。新卒として企業に入社したにも関わらず、短期間での離職および転職は、その方の今後のキャリアにも影響を及ぼしかねません。また、ようやく入社してくれた期

待の新人が早々に退職してしまうことは、企業側にとっても大きなダメージです。そこで、さまざまな業種の中から建設廃棄物という仕事を選んでくれた若い方たちの期待に応えるため、また定着率をアップさせるためにも、今後はキャリアに応じた教育制度作り力を入れていかなければならないと考えています。



Webを活用したスキルアップ講座の実施を目指す

「今」は、インターネットを利用したテレビ会議など、1箇所に集まらなくても会議が可能な時代。それは従業員に対する講習も同じで、Webを活用すれば場所を選ばずに受講することができると語るの、理事の飯野さんだ。

また、Web上ではなく実際に1箇所に集まって開催する形式で、組合員向けにビジネススキルアップ講座を開催したところ、非常に好評を

博し、参加者たちからも継続を望む声があがった。理事会でもレギュラー化を検討しているところだという。そこで今後は、受講者の状況やスケジュールに柔軟に対応できるWeb上でのスキルアップ講座や、建設廃棄物の基礎講習および知識やキャリアに沿った各種応用編のプログラムの構築も検討中だ。





明るくポップな印象のオフィスイントランス

**採用**の現場からはこの数年間「募集をかけても応募が集まらない。加えて採用をした場合でも、就業後にミスマッチが判明することがある」という報告が上がっていた。そこで、まず自分たちの現状を知るための社内調査を実施した。社員に、働きやすさや会社への要望、不満などを匿名でアンケート。それまで社内調査などは行っていないが、調査の結果、社員の生の声と平均勤続年数の高さなど強みとなるようなデータや有給消化率55.5%、平均年齢38歳といったような基礎的なデータを明確に把握できた。その他、有給に関する要望など、改善点もみえてきた。山本さんは「社内調査によって、経営層やマネージャーがわかってい



社内調査リーフや会社案内など

なかつた自社の強み、弱みに気づくことができました。弱点については会社全体で認識することで改善につなげていくきっかけになりましたし、強みについては求職者への訴求ポイントとして押し出すことができます」と話す。

新たに発見した会社の魅力を、多くの求職者に知ってもらうためにリクルートサイトを新たにリニューアルオープン。同時にこのサイトでは、自社の弱みも率直に発信した。また、採用ミスマッチを防ぐため同業種の数社と共同してインターンシップ制度を導入し、希望の会社・職種を複数体験できる、「企業横断インターンシップ」を実施している。同制度の導入にあたっては、魅力的なIT企業が多い事を知ってもらい業界イメージをアップさせることも目標としている。

リクルートサイトリニューアルに加え、「企業横断型インターンシップ」をスタート

**事業名**  
IT業界企業横断体験型  
雇用推進プロジェクト

**株式会社スタイルズ**

## 社員の声から 会社の魅力と改善点を発見 より働きやすいIT企業へ ブラッシュアップ

**団体名** 株式会社スタイルズ  
**代表者名** 梶原稔尚  
**業種** 情報サービス

**URL** www.stylez.co.jp  
**社員数** 100名  
**所在地** 東京都千代田区神田  
小川町1-2  
風雲堂ビル6F

**企業概要**

**設立年** 平成15年  
**業務内容** ITソリューションサービス

**電話番号** 03-5244-4111

代表取締役社長 梶原さん

### 現状と課題

- 採用活動で苦戦、働きにくいイメージのIT業界
- 魅力のPR不足
- 期待どおりに集まらない応募者

効果	取組内容	目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の強みと弱みの可視化（定着率の高さの理由が明確に）</li> <li>・社員の要望にそった福利厚生</li> <li>・新入社員応募者、採用数の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の職場満足度調査(匿名)</li> <li>・リクルートサイトのリニューアル</li> <li>・企業横断インターンシップの実施</li> <li>・制度改革と職場環境の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きにくいイメージの改善</li> <li>・職場環境の改善、より働きやすい会社へ</li> <li>・魅力のアピールと優秀な人材の確保</li> </ul>

社員の満足度が高い「はず」なのに、なぜ採用活動で苦戦

株式会社スタイルズは、システム・インターネット・ソリューションと公共向けBPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)を中心としてビジネスを展開し、躍進を続けている企業である。2003年に設立後、今年で14年目を迎え、社員数は100名余り。

中規模な組織であることから、「当社は経営層と社員の距離が近いと思います」と話すのは、ソーシンググループリーダーである妹尾さん。

さらに、取締役副社長の山本さんも「当社の離職率は2.4%、平均勤続年数は8.2年と業界のなかでは、かなり優秀な数値のはず」と語った。数字だけを聞くと、魅力的な職場環境のように思えるのだが、採用活動では苦戦を強いられている。「毎年、中途、新入社員を採用するため広く活動はしているのですが、大手企業と比べられると、太刀打ちできない」と妹尾さん。自社の魅力をどう伝えるかが、ここ数年の採用活動の課題となっているという。

インターンシップ参加者の声①

山本彩加さん(大学3年生)



IT企業で働くなら、高度で専門的なITの知識を持っていることが前提であると思っていま

したが、実際に3カ月働かせていただき、知識は入社してから身につけることもできるのだとわかりました。私はシステムエンジニアリングやビジネス・プロセス・アウトソーシングサービスを主体としているソーシンググループに所属。最初は社員の方の指導のもと、業務を行っていましたが、次第に企画や提案などを任せられ、主体性をもって仕事をさせてもらえるようになりました。お客様のところにも出かけ、質問や会議ができ、働く楽しさを実感することができました。

正直、私の通う大学では大手企業への就職を希望する学生が多く、私自身も大手に入らなくてはいけないというプレッシャーがありました。また、父も大手企業で毎日多忙を極めていたので、なんとなく「働くことって大変だな、嫌だな」と感じていたのです。

けれど、実際にスタイルズで働かせていただいて、仕事というのは人と人が関わることであり、任せられることで意欲もわき、楽しいものなんだという意識に変わっていききました。そして、大手企業の就職しか考えないという視野の狭さも痛感。

この経験から、中小企業のなかにも自分にとって魅力ある企業がたくさんあるということを知りました。



取締役副社長  
山本 英樹さん

**社** 内調査の実施、自社リクルートサイトリニューアル、企業横断インターンシップ制に着手しているのが、残業時間の削減や時間単位の有給休暇制度の策定だ。残業時間は、これまで月平均30.6時間から24.8時間へ。19%もの残業時間の削減につながっている。「有給休暇についても、これまで半日単位では取れていましたが、育児や急用などにも臨機応変に対応できるように、時間単位で取れるように制度改革を進めています」と妹尾さん。

ただ、問題は、部署ごとに繁忙期が異なるため、残業時間削減を共通の課題として認識するのが難しいということ。そこで、各部署のリーダーを集めて協議する場を設け、リーダーからチームへ、そして各人へ意識改革を行ってもらうように努めているという。

また、妹尾さんは「企業横断インターンシップについても、体験した学生



ソーシンググループリーダー  
妹尾 みゆきさん

からは応募した後に、返事が来るまでのタイムラグが長すぎることを指摘されました。若年求職者の皆さんが体験へ興味をもってくれた時にすばやく対応できるように、当社としても改善していくべきだと思っています」と話す。また、今後はグループ会社に賛同を得て、インターンシップ先の選択肢を広げること、IT中小企業の魅力を若年求職者の皆さんに伝えることになると考えているそうだ。

社内調査を核として、多角的に改善を図った結果、2016年度の採用は10名を超える見込み。「前年に比べて応募者も増え、より優秀な人材を選び選んでの10名強の採用数増加となったので、これまでの採用活動とは状況が変わったと言えます」と山本さん。これまでは年間平均4名程度の採用数だったことを考えると、社内の改善と社外へのPRによって確実に採用へ結びついていることがわかり、今後への期待も高まる。

**残業時間削減や時間単位の有給休暇  
職場環境の改善に着手**

**主な取り組み事例**

事例  
1

**社員の職場満足度調査の実施**

- ・匿名によって全社員に職場に関するアンケートを実施
- ・調査結果を元に、会社の強み・弱みを数値化
- ・社員全員が今の会社の現状を把握し、情報を共有化

事例  
2

**自社リクルートサイトをリニューアル**

- ・調査結果を元に、リクルートサイトをリニューアル
- ・自社の魅力をPRすることで採用活動の活性化を図る
- ・応募者の増加を促進

事例  
3

**企業横断インターンシップの実施**

- ・有志のグループ各社によるインターンシッププログラムの提供
- ・若年求職者が自分の希望する職種のインターンシップを体験
- ・現場を体験することで入社後のギャップを事前に解消
- ・IT業界イメージの改善

事例  
4

**制度改革による職場環境の改善**

- ・全社をあげて残業時間の削減に着手
- ・1時間単位での有給休暇制度の策定に着手
- ・各部署リーダーを集めた話し合いを実施

**代表者の声**

**「企業横断型インターンシップ」で、若い未経験の皆さんにIT業界の魅力を実感してほしい**

株式会社スタイルズ  
代表取締役 **梶原 稔尚さん**

現在、IT業界における求人は「売り手市場」とされており、企業側にとっては自社にマッチする人材を採用することが困難な状況が続いています。IT分野においては、優秀なエンジニアとして成長してくれる可能性のある人材を採用することは、会社の成長に直結しているのですが、業界未経験の方にとっては業務内容が想像つきにくいことから、敬遠される要因にもなっていると思います。また、採用後の業務内容に対するミスマッチも、決して少なくない状況です。

今回、「課題解決型雇用環境整備事業」において、弊社が

取り組んでいる「企業横断型インターンシップ制度」は、就職活動においてIT業界未経験の若い方たちが現場の業務を無理なく体験して、自分の職業としてITを選択するかどうかの判断材料をしっかりと提供できるものと考えています。ますます多くの、インターン希望の若い方たちが、弊社において、ビジネスの現場を体験し、IT業界の魅力を感じて頂ければと思います。また、中小企業の採用担当の皆さんには、弊社の取り組みが少しでも活動の参考になれば幸いです。



**インターンシップ参加者の声②  
高橋 郁弥さん（大学4年生）**

これまでアルバイト経験はありましたが、企業で働くのは初めてでした。アルバイトは、ひたすら同じことの繰り返しです。2カ月のインターンシップでは業務がどんどん新しく変わり、いろんなことを覚えてすぐに実践していく。しかも、こちらでは仕事を任せてもらえるので、自分で考えて実行のフェーズに移せる。今までに感じたことのない仕事のおもしろみを実感できました。

IT企業というのは、とてもシブシブな職場なのかなと思っていましたが、実際の社内はとておだやか。たとえば、僕がミスしても叱られたり厳しい指導があるわけではなく、具体的に今後どうしたらいいのかアドバイスをしてくださるため、とても勉強になりました。他の方々も忙しいなか、丁寧にフォローアップしてくださり、少しずつ仕事の段取りもつかめるようになりました。中小企業と聞くと下請けのイメージがあったのですが、スタイルズは他社がやらない新しい取組を行い、イノベーションしようとしていて、すごく活力のある会社。今後もっと、体験できるグループ会社を増やしていただき、いろいろな職種を体験できたらいいと思います。



平成 29 年 3 月発行  
平成 28 年度登録番号 (28) 254

編集・発行	東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
	〒 163-8001 東京都新宿区西新宿 2-8-1
	電話 03-5320-4649
印刷・製本	大東印刷工業株式会社
	電話 03-3625-7481

