

中途採用

04

株式会社日本レーザー

社員の事情に合わせた個人ごとに管理・キャリア支援を実施



業種 卸売業 所在地 東京都新宿区西早稲田2-14-1 設立年 昭和43年
社員数 56名（男性39名、女性17名）（平成26年11月13日時点）
事業概要 レーザー機器の輸入・販売業等

雇用管理のポイント

- ポイント1 個々の社員の事情に応じて、個人ごとに多様な雇用形態・時間管理等を行っており、会社として仕事と子育てを両立しやすい環境づくりの取組を実施。
- ポイント2 複数の人が同じ仕事をできるよう、ダブルアサインメントを採用。休暇取得時など、担当者が不在の場合にも対応が可能となる環境を整備。
- ポイント3 パート社員から契約社員、派遣社員から正社員など、個々の社員の事情に合わせた多様なキャリアパスを設定。性別や現在の雇用形態に関わらず、能力を発揮するための機会を提供。

1

企業の特徴

- ①会社として仕事と子育てを両立しやすい環境づくりの取組を実施。女性管理職比率も増加傾向
 - ・レーザー機器に特化して輸入・販売を行う専門商社。個々の社員の事情に合わせた多様な勤務形態・時間管理等を行っており、会社として仕事と子育てを両立しやすい環境づくりに取り組んでいる。
 - ・社員全体（役員除く）に占める女性社員の割合は34%、平均年齢は男性45.6歳、女性42.4歳で、平均勤続年数は男性8.3年、女性8.1年となっている。
 - ・役職者に占める女性比率は約27%。近年、管理職となる女性社員が増えており、今後も増やしていきたいと考えている。

2

中途採用の状況

- ①即戦力となる人材を中心に中途採用を実施
 - ・採用は、中途採用を基本としている。中途採用を基本としている理由は、欠員が出た場合にすぐにその穴を埋められるようにするため、同業経験者や理系人材など、即戦力となる人材をターゲットとして採用を行っている。
 - ・中途採用では毎年2、3人程度を採用。人員計画などに基づくものではなく、明確な採用目標数などは定めていない。欠員が出た場合に、その欠員の数に合わせて採用している。
 - ・中途採用にあたっての採用基準は、どこかのセクションで働いてもらうかによって異なる。営業担当者の場合、理系の素養がある方、英語がある程度できる方などを採用することが多い。また、これまでの経験についても重視しており、2、3年以上の勤務経験があり、基本的な社会人教育を受けている方が望ましい。

3

両立支援の
取組状況

- ①基本的な両立支援制度を整備するとともに、月平均残業時間を15時間未満に抑制
- 両立支援制度は、育児休業や短時間勤務制度など基本的な制度は一通り整備している。短時間勤務制度を活用した場合、6時間まで勤務時間を短縮することができるが、もともと残業が比較的少ない会社であり、短時間勤務を希望する社員はそれほど多くない。現在の1人あたり月平均残業時間は15時間弱となっている。
 - 在宅勤務を行っている社員も1名おり、その方にはホームページの更新等の業務を担当してもらっている。仕事内容が在宅勤務とマッチするものについては個別に在宅勤務等の取扱いを行っている。
- ②社員の事情に合わせた個別管理を実施
- その他利用できる制度として、契約社員等を対象に、個々人の事情に合わせて自由に勤務時間を設定できる制度を設けている。個別対応をしている理由は、定められた時間の中できちんと働いてもらえれば始業・終業の時刻が他者と異なっても問題ないと考えているからであり、企業として個人の事情を、ある程度受け入れられる部分は柔軟に受け入れて勤務管理等を行っている。
 - 個別対応の事例として、育児休業後に復職する際、配偶者の転勤に伴い大阪に転居することとなったが、当社は大阪にも支社があるので、東京で担当していた仕事を大阪でできるようにし、同じ仕事をしながら就業継続してもらった。さらに、その際、子どものお迎え時間等の関係から、個別に終業時間を17時15分（通常17時30分）へ変更し、短くなった分は朝15分早く出勤してもらうように対応した。
 - 就業時間がばらばらであっても管理上問題となることはないと考えている。ただし、異なる時間に出勤する方がいること等を全員が理解していないとトラブルにつながる場合があるので、勤務時間が異なる従業員があることについては、全社員に繰り返し周知を行っている。
- ③複数の人が同じ仕事を担当できるよう、ダブルアサインメントを採用
- 複数の人が同じ仕事を担当できるよう、ダブルアサインメント（取引先1社に対し、2人を担当として配置する）を採用している。きっかけは、営業担当者の女性が育児休業を取得した際に、その女性が担当していた仕事を誰がやるかという問題が生じたため。そのときは同じ部署の別の社員に対応してもらったが、このままではまた同様の問題が発生すると考え、ダブルアサインメントに取り組み始めた。
 - 1つの仕事を2人の人ができるように指導しており、営業の仕事の場合、1つのメーカーに対してメイン担当は1人になるが、もう1人商品内容等を理解できる担当者を配置し、メイン担当者に何か問題が生じたとき等にバックアップできるようにしている。

4

社員の
キャリア形成
支援の状況

- ①パート社員から契約社員、派遣社員から正社員など、個別事情に応じた多様なキャリアパスを設定
- パート社員として勤務している方が、子育て等が一段落して長時間働けるようになった場合、契約社員への切り替えを行っている。事例として、パート社員として20年以上勤務された方について、今後も長く働いていただけるよう、1日5時間のパート社員から1日6時間の契約社員への転換を行った。その他にも、パート社員から契約社員に切り替えを行った事例は多数あり、希望があれば転換を行っている。その後、正社員となった例はまだ出ていないが、今後は十分あり得ると思う。

- また、女性の経理担当者が、派遣社員から正社員となった事例もある。入社2、3年目から正社員への転換を打診していたが、本人が派遣社員のままだいることを望んでいたため転換を行わなかった。10年目を境に正社員に転換し、現在は課長として働いてもらっている。
- パート社員から契約社員・正社員になるにあたっての希望の有無は、各社員に対して個別に確認を行っている。本人からの希望に加えて、仕事に慣れて子育て等も一段落して、ある程度働く時間を確保できるようになってきたかどうかなど、時間的なことや能力・経験等の中身も含めて検討を行う。誰にでもチャンスはあり、会社全体でキャリアパスを検討する風土がある。
- 子育て等を理由に一度離職された方が再就職する場合、正社員で復職することは時間制約の面からハードルが高い場合がある。パート社員等で入社した後に、契約社員・正社員へ移行する道を作るなど、多様なキャリアパスの設定を行うことが必要ではないかと考えている。

②中途採用・新卒採用等に関わらず、多様な研修を実施

- メーカーが新製品が出る際に装置の特徴や他社比較などについての研修を行っており、ヨーロッパやアメリカなどに社員を1～2週間程度、場合によっては1～2か月派遣することがある。なお、中途入社者も含め、通常は2年目以降の社員を派遣対象としている。

③性別に関わらずキャリアアップを支援。役員候補となる女性社員も在籍

- 最近、管理職となる女性社員が増えてきており、今後も増やしていきたいと考えている。現状、経験値等の面で役員となるにはまだ至っていないが、いずれ女性役員も出てくると思う。
- 今の会社の風土であれば男女関係なく、能力が高ければキャリアアップすることが可能であり、処遇には性別・学歴等とは関係していない。キャリア形成の手法の一つとして希望による職種転換も行っており、成果を挙げれば、早期に役職者となるなど、性別によらずにチャレンジを応援している。



再就職した女性社員

Aさん

- ◆同居家族 配偶者、子ども2人（小学生、中学生）
- ◆仕事内容 在宅勤務（週2日出社）によるホームページの更新等
- ◆雇用形態 契約社員（勤務時間は在宅勤務時と出勤時で異なる）

1 再就職するまでの状況

1、2年前まで当社と同業の輸入専門業者で勤務し、仕事内容も同じ在宅勤務によるホームページの更新等を担当していた。その後、1年間だけ市役所の嘱託職員をしていたが、以前の勤務先の上司から誘われたため、市役所を退職し当社に再就職した。

2 現在の就労状況

仕事はホームページの更新業務等を担当しており、週2日出社し、週3日は在宅勤務をしている。勤務時間は、在宅勤務の場合は9時～17時まで、出社する場合は10時～15時の勤務となっており、出社する場合も子どもたちの帰宅等に対応できる時間となっている。

働き方で工夫していることは、仕事とプライベートを切り分けること。出社すればプライベートとは切り離されるが、自宅にいるとプライベートと仕事を切り分けしにくい場合がある。9時～17時までには仕事部屋に子どもが入らないようにして切り分けを行っている。

3 再就職して感じたこと

以前の会社で在宅勤務を行っていたため、再就職にあたって、出社すること自体が不安だった。およそ13年ぶりの出社であり、入社後、慣れるまでに半年ほどかかった。ただ、週5日のうち、あえて2日出社していることは自分にとって良かったと思う。出社していないと、自分が会社の一員だということを感じにくくなる。同じフロアで働いている人たちと昼食を食べるなどの時間も大事なことだと思う。

再就職した女性社員

Bさん

- ◆同居家族 配偶者、子ども2人（大学生、高校生）
- ◆仕事内容 発送・梱包作業等
- ◆雇用形態 パート社員

1 再就職するまでの状況

平成2年～平成12年まで、航空機の客室乗務員として勤務。子どもを2人産んだ後も働き続けていたが、国際線を担当していたため、仕事と私生活のスケジュールを調整することが難しく、子供が5歳・2歳のときに退職した。その後、家事代行や補助教員などの仕事に一定期間ずつ従事した。

2 現在の就労状況

当社には平成26年の4月に入社した。現在は10時～15時の勤務となっており、朝は家族を送り出してから慌てずに出社することができ、夕方は子どもに夕食を作ってあげることができる勤務時間となっている。

仕事は発送や梱包等が主な業務。入荷した製品の製品番号・個数等をチェックして、出荷のために梱包する作業であり、上司を含め4人の組織で仕事をしている。上司以外の3人は全員パート社員である。

3 再就職して感じたこと

子どもにあまり手がかからなくなってきたこともあり、今回の職場ではできるだけ長く勤めたいと考えている。また、同時に私生活も大事にしたいとも考えており、安定した環境で自身の生活リズムに合わせて働くことができる現在の環境は有り難いと思っている。