

女性活躍推進と生産性向上

2015年2月13日産業競争力会議実行実現点検会合



株式会社 リクルートスタッフィング
代表取締役社長 長嶋由紀子



- ビジネスで勝つためには、優秀な人材が継続して企業内で就業できることが肝要。

そのためには、女性の力も最大限に生かす必要がある
女性活躍の最大の阻害要因は長時間労働である

- 制約をもった人だけが時間当たり生産性の高い働き方になるのではなく、会社全体で労働時間を削減し効率的な働き方に変わらねばならない

⇒営業職という重要な仕事も 週5日フルタイム一辺倒から

時短勤務者 などを導入し やりがいのある分業促進の途上である

- 全体活動にするためにも労働時間の問題に対して、経営者、業界トップ、政府も一丸となって取り組むべきで、社会全体で取り組んでいく必要がある。

女性管理職比率

2014.40%
年

成長率（稼働者数）

マーケット

6%_{UP}

スタッフィング

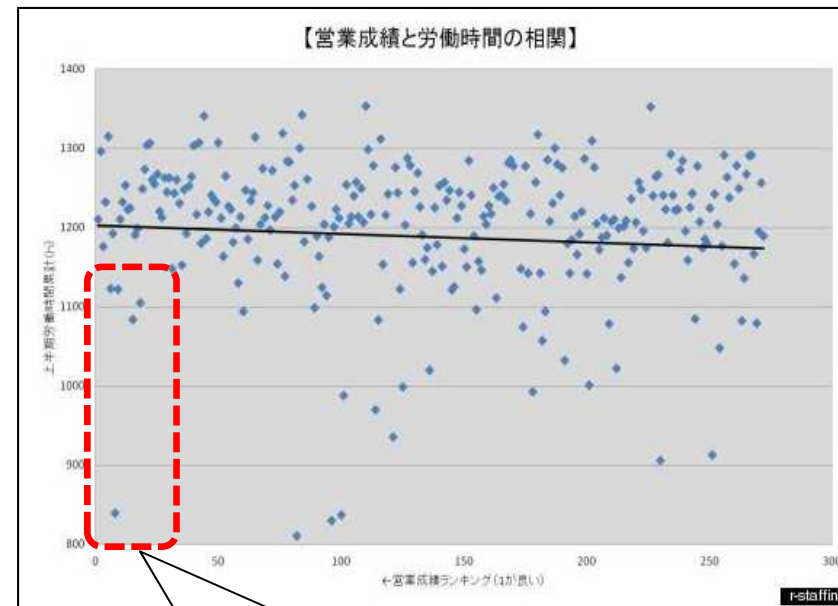
12%_{UP}

出典：一社）人材派遣協会 労働者派遣事業統計調査、直近第三四半期

①男女間でキャリア形成に対する意識の断絶がある。

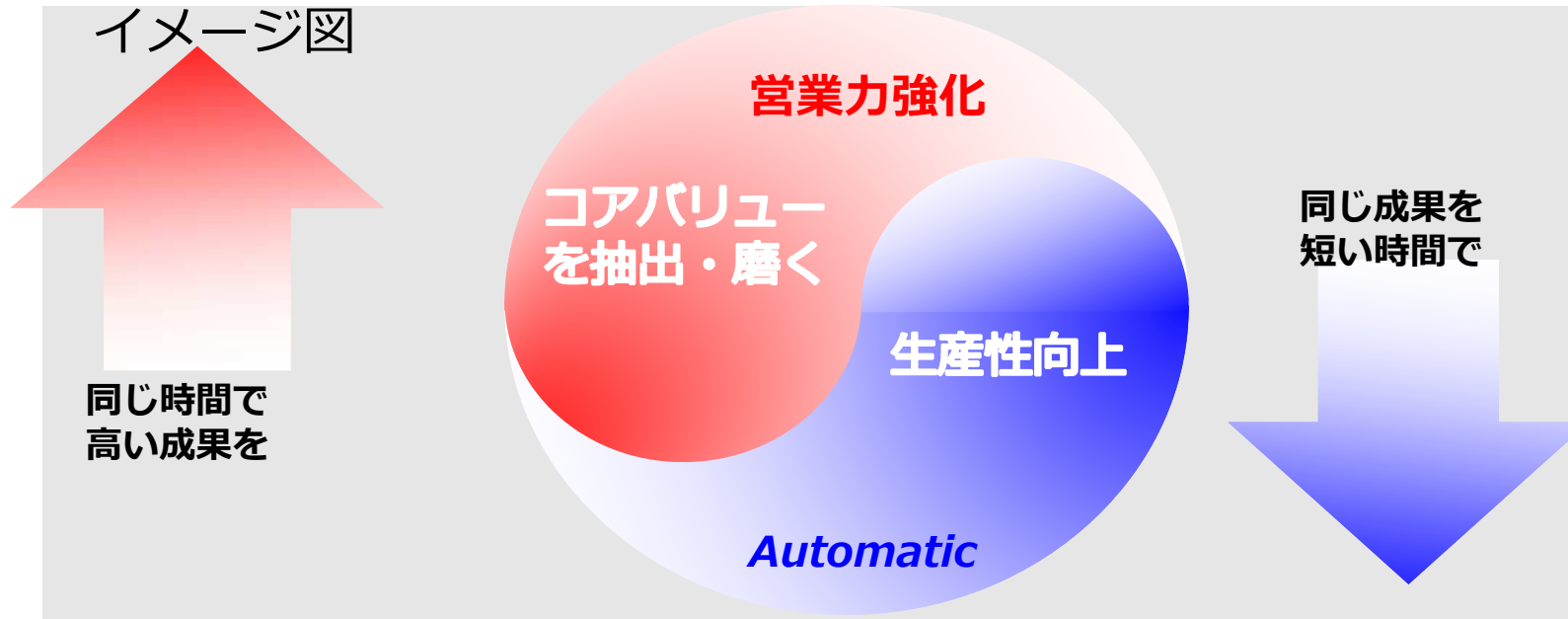
ダイバーシティ推進に関するアンケート調査 2012年実施 (設問項目抜粋)		リクルートスタッフィング		
		全体平均	男性	女性
ミッション評価	私は、より高いミッションを担い、成長していきたいと思っている	3.9	4.2	3.7
キャリア	私は、将来、より高い役職を担っていきたい	3.3	3.9	2.8
スキルアップ	私は、将来のキャリアのために経験や学習の機会を自ら創り、取り組んでいる	3.3	3.4	3.2
両立	私は仕事と家庭を両立するための精度や施策の内容を知っている	2.7	2.4	2.9
	私は、この会社で仕事と家庭を両立することは可能だと思う	2.8	3.0	2.6
	私には、仕事と家庭を両立する上での体力や健康面の不安はない	3.1	3.7	2.6
管理職の実施度	私は、メンバーに対して中長期的(2-3年程度)にどのように成長してほしいかを伝えて	3.6	3.7	3.4

②営業成績と労働時間に相関は見られない



時間当り生産性の高い層：
ママ社員多い

取り組んだこと：時間生産性の高い働き方への転換



『スマートワーク』定義

限られた時間の中で

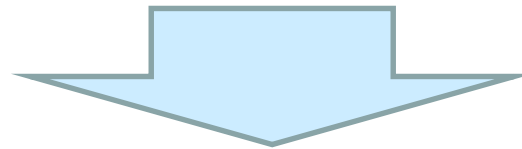
賢く・濃く・イキイキと働くことで、

最大の成果を出すこと

評価軸に「時間当たり生産性」を据え、全社表彰制度の選考基準にも
「労働時間が枠内であること」「労働生産性の高さ」を追加

野球

「**勝つ**」まで全力投球



サッカー

時間内で「**勝つ**」

両輪として継続し続けることが肝要

「トップコミット」

●限られた時間で 賢く濃く働くこと を経営トップがフルコミットし、社員に伝え続ける

- ・働き方の変革が最大の経営戦略ということを役職者以上に共有
- ・WLB社の小室社長との対談などを社内広報
- ・社長と担当役員が従業員との“スマワクランチ会”を開催し社員に直接語りかけ

「現場推進」

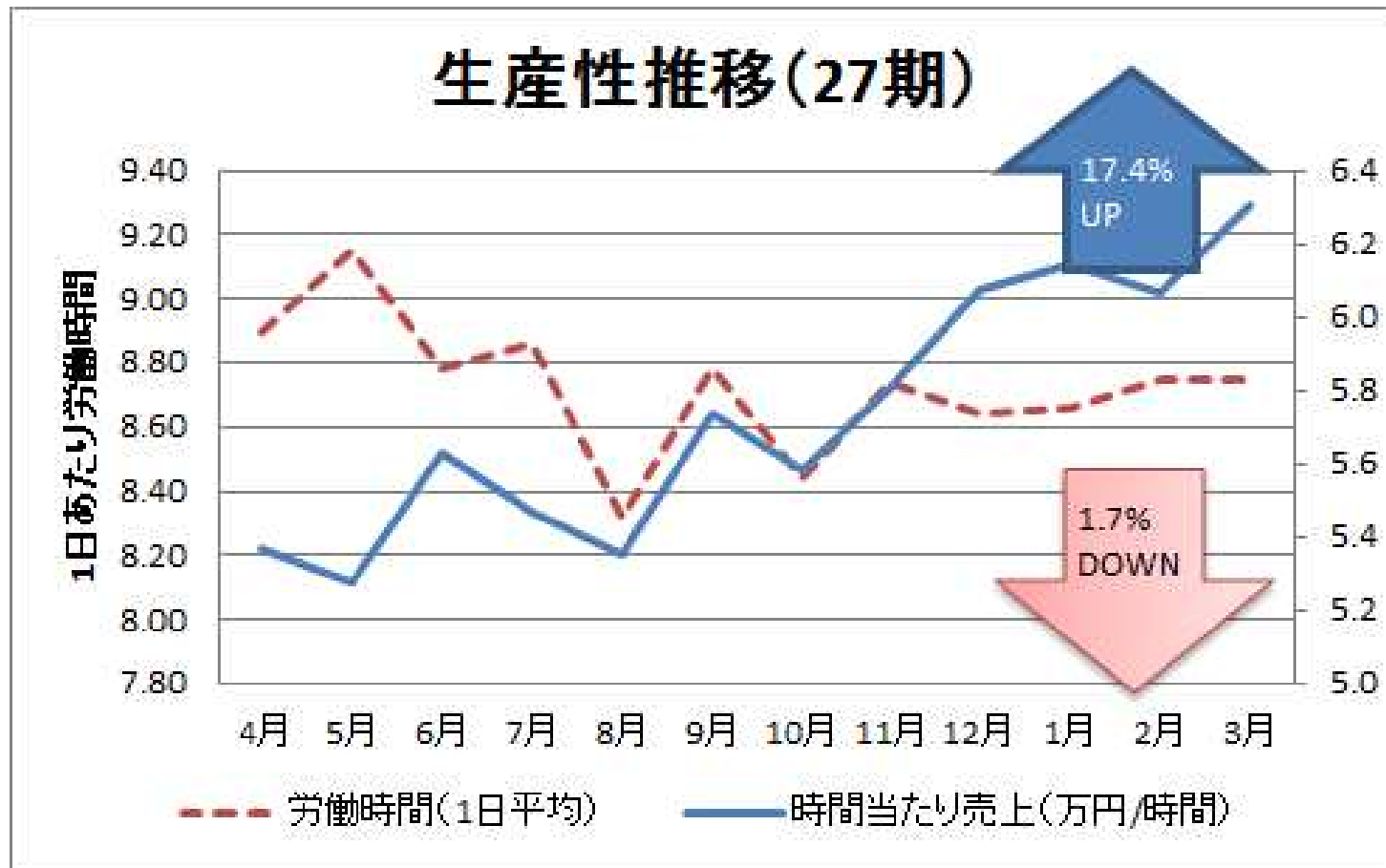
●全社にスマートワーク委員を設置し、全社あがての全体活動へ展開

- ・進んだ取組を社内報で発信、ツールの共有、年に1度成果報告会にてナレッジの共通基盤化



主な成果_①時間あたり労働生産性の向上

- 労働時間を削減しても、前年度以上の成果（売上）を上げ労働生産性向上を実現できた（27期＝2013年度）



主な成果_②各種定量的データの改善

● 従業員の意識改善／ダイバーシティアンケート（2012⇒2014年の変化）

ダイバーシティ推進に関するアンケート調査 (設問項目抜粋)		2012年リクルートスタッフィング			2014年リクルートスタッフィング		
		全体平均	男性	女性	全体平均	男性	女性
ミッション評価	私は、より高いミッションを担い、成長していきたいと思っている	3.9	4.2	3.7	4.0	4.3	3.8
キャリア	私は、将来、より高い役職を担っていきたい	3.3	3.9	2.8	3.4	3.9	3.3
スキルアップ	私は、将来のキャリアのために経験や学習の機会を自ら創り、取り組んでいる	3.3	3.4	3.2	3.3	3.5	3.2
両立	私は仕事と家庭を両立するための精度や施策の内容を知っている	2.7	2.4	2.9	3.5	3.5	3.4
	私は、この会社で仕事と家庭を両立することは可能だと思う	2.8	3.0	2.6	3.4	3.7	3.1
	私には、仕事と家庭を両立する上での体力や健康面の不安はない	3.1	3.7	2.6	3.4	3.9	2.9
管理職の実施度	私は、メンバーに対して中長期的（2-3年程度）にどのように成長してほしいかを伝えている	3.6	3.7	3.4	3.7	3.8	3.6

両立不安が解消されつつある

1 キャリア指標、女性は0.5P UPし、男女差0.6Pに縮まる

2 両立指標すべて0.2P以上向上

2012年比で+0.2以上U

● 深夜労働・休日労働の減少

	総深夜労働時間	年間累計人数	総休日労働時間	年間累計人数
2012年度	17,046	4,970	12,525	1,336
2013年度	4,077	1,561	5,571	641

深夜労働時間 76%削減 **休日労働時間 55%削減**

● 女性従業員出産数の増加

RS従業員	出産人数合計
24期(2010年度)	34
25期(2011年度)	32
26期(2012年度)	48
27期(2013年度)	37
28期(2014年度)	61

1.8倍

1) ママ社員の変化
肩身が狭く、こっそり帰る



生産性で勝負できる



目標達成への
モチベーションも向上

work life synergy work life happiness 



BEFORE

4歳の娘がいる私。
SWの取組がなかった頃は、毎日周囲の視線を感じながら、
コッソリ、ダッシュで退社 ⇒ 保育園へ
帰って家事して、毎日ココロも身体もグッタリ...



AFTER

実売は前半で達成！後半は旅行に行きます♪

先月は Hawaii の別荘でゆっくりしてきました♪
去年V職あげたばかりの私は、これまでも1人スマートワーク状態で働いてきましたが、
会社として取組んでくれるおかげで、**帰りが悪くなり気持ちよく仕事ができるようになりました！**

気持ちがラクになったら、前半で実売達成する月が殆ど♪ 気持ちよく働けるってスゴイ事ですねー！

2013/12成果報告会資料より

2) 男性社員の変化

フロア1番の長労働時間だったが、今では子供が寝る前に帰宅し、子供と遊べるまでに変化

会社概要



会社名	株式会社リクルートスタッフィング (RECRUIT STAFFING CO.,LTD.)	
事業内容	人材派遣事業、人材紹介事業、アウトソーシング事業	
登録スタッフ数	約84万人	(2014年4月現在)
設立	1987年6月	
資本金	9億3940万円	
代表者	代表取締役社長	長嶋 由紀子
従業員数	1671人	(2014年4月現在)
平均年齢	35歳	(2014年4月現在)
売上高	1503億	(2014年3月期)

●キャリアサポーターという働き方導入

週3～4日、時短勤務でやりがいのある働き方ができる仕事の創出

【目的】

人材ポートフォリオの実現のため週3～4日の時短勤務の多様な就業スタイルの雇用を創出。

【効果】

子育て中ママや仕事以外の活動と両立したい女性を雇用し、時短勤務でライフスタイルに合わせた働き方で、かつやりがいを感じられる仕事への就業が実現できている。

★選べる♪週3～4日 & 10～16時勤務 & 土日祝休み★短時間勤務でもやりがいあります！
人との出会いを楽しめるお仕事♪



◇キャリアサポーターってどんな仕事？

リクルートスタッフィングの派遣スタッフと派遣先の企業の間立ち、お互いにとって良い関係を築けるよう調整するのが、キャリアサポーターのお仕事です。

◇あなたの都合に合わせて働けます♪

今回は、週3～4日、16時までのお仕事！
もちろん、残業もないので、夕方からの時間を有効に使えますよ！
今活躍中の先輩も、家事や子育て、Wワークなどと両立している人や習い事などの自分磨きに利用している人がたくさんいます！！

とらば一ゆでの募集広告から抜粋

●カジュアル（家事支援サービス）の事業化

誰でも使える「家事代行サービス」として新規事業化

【業務内容】

2時間5000円で利用できる「家事代行サービス」。子育てしながら働くママを支援できるような利用しやすいメニューと料金体系でサービス提供開始。



PRODUCED BY RECRUIT