

【優秀賞】株式会社パソナグループ

住 所：東京都千代田区大手町 2-6-4

ホームページ：http://www.pasonagroup.co.jp

従業員数：3,179人（男性：1,289人・女性：1,890人）

業 種：HRソリューション、ライフソリューション、パブリックソリューション

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

＜多様な価値観やライフスタイルに柔軟に対応できる働き方支援で、女性活躍を拡大＞

パソナグループは1976年の創業以来、年齢、性別、国籍、雇用形態の違いや障がいの有無に関わらず社員が活躍できるステージを用意し、一人ひとりの能力や可能性を最大限に発揮するための各種人事施策を立案・実行してダイバーシティを推進してきた。

創業当時から、男女の隔たりなく人材育成や適材適所配置を実践してきたことから、女性活躍の組織風土が根付いており、現在、女性社員は全体の57%、女性管理職の割合は全体の48%となっている。

一方、出産・子育て・介護などのライフステージの節目を迎える社員や、さらにキャリアを積んでいきたい社員など、多様な価値観・ライフスタイルを持つ女性社員のキャリア形成をより一層支援するため、一人ひとりの能力や可能性を最大限に発揮するための各種人事施策を立案・実行してきた。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

【多様なライフスタイルに合わせた働き方の支援】

(1) 1997年：特別勤務制度導入

30分単位・最大2時間30分まで勤務時間を短縮できる「ライフサポートコース」（最大で子どもが小学3年生まで活用可能）と、地域に限定して勤務できる「エリアコース」を導入。

(2) 2006年：ハローベビー休暇制度制定

男性の育児参加へのさらなる推進施策として、配偶者の出産後から子どもが最長1歳2カ月まで育休取得を可能にするなど、従来から実施していた人事制度を拡充。

(3) 2008年：パソナファミリータウン開設

『向こう三軒両隣』の精神をもってパソナファミリーが助け合う組織「パソナファミリー・クラブ」の専用ホームページ。グループ各社の持つ福利厚生サービスを集約し、様々なお役立ち情報を提供、パソナファミリーの交流を促進。休職中も閲覧できる。

(4) 2010年：パソナファミリー保育園開設

グループ各社の社員とエキスパートスタッフが利用できる事業所内保育所。「リトミック」「英語レッスン」「お絵かき教室」等、質の高い情操教育カリキュラムを実施するほか、タオルや着替え類を保育園内でも洗濯するランドリーサービス等もある。

(5) 2011年：復職プログラム拡充

優秀人材の早期復職を支援する制度。休職前、休職中、復職後に上長だけではなく人事部長が復職後の希望等に関して面談を行うことで、全員が即戦力として職場にスムーズに戻れるよう、きめ細やかにフォローを行う。復職後3ヶ月間は本人に現在の業務内容や今後の業務目標などを上長にレポートしてもらうことで、これまでの経験・能力を早期に発揮してもらう環境整備を行う。

(6) 2011年：「キャリアママチーム」発足

子育てをしながら働く女性社員だけの「キャリアママチーム」を営業部に発足。「キャリアママチーム」の活躍は、社内で活躍するほかのキャリアママやこれからキャリアママになろうとする女性社員にとってのロールモデルとなるとともに、会社全体へのよい刺激となっている。

また、3ヶ月に1度、経営層との意見交換・情報共有等を目的に、社長と営業担当役員、キャリアママ社員で「キャリアママランチミーティング」を開催しており、女性の能力を発揮できる職場づくりに経営層が積極的に関与している。

(7) 2012年：「SMAP制度」制定 (Sustainability Management Action Program)

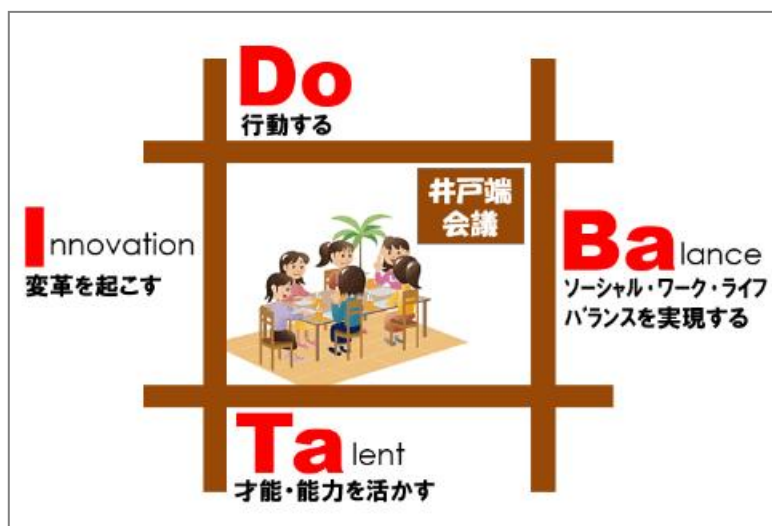
社員一人ひとりのさらなるサステイナブルなキャリアアップとライフプランを積極的に支援することを目的に、休日等を実施される社内の各種研修、及び業務上必要な重要会議等へ安心して参加できるよう、育児支援・ベビーシッターサービスやシルバーサポート等の介護サービスを提供している。

(8) 2013年：「IDOBATA会議」開始

子供を持つ女性社員を対象に、社会人・企業人、そして、家庭人として、ライフステージの変化に向き合い自律的なキャリアを築くために、人事担当役員主催の「IDOBATA会議(※)」を定期的に開催。自身の仕事にとどまらず、これまで培ってきたスキル・経験・キャリアビジョン(今後の目指す姿)を発表するとともに、社会や会社、そして、家庭において積極的に行動できる人財の育成を目指す。

(※) IDOBATAとは…

- ・ Innovation＝変革を起こす
- ・ Do＝行動する
- ・ Balance＝ソーシャル・ワーク・ライフバランスを実現する
- ・ Talent＝才能・能力を活かす



(9) 2014年：「ワンダーウーマン研修」開始

女性の人財育成・キャリア形成支援では、年次別・職能別・役職別および専門プロフェッショナル人財養成研修等のもとより、女性幹部層育成プログラム「ワンダーウーマン研修」を実施。パソナグループの未来を描き、自信と誇りを持って会社・組織を牽引する女性リーダー人財（ワンダーウーマン）の育成を目指す実践型のプログラムである。ビジョン構築や価値創造のもとより、上級管理職としてふさわしいプレゼンス力の向上、ネットワーキング等を学ぶことによりワンダーウーマンとしてのさらなる活躍を支援する。

実績：第1期15名選抜（研修期間1年）うち、2名が執行役員、1名がグループ会社社長に任用

(10) 2015年：「ファミリーケアプログラム」導入

突然訪れる家族の介護問題に備えて、慌てずにベストな道を選択できるよう、「介護セミナーの実施」「介護情報の提供」「お悩み相談ヘルプデスク」「家事代行（生活支援）サービス」など、社員の介護離職を予防するサポートプログラムを提供。

【男性の育児参加促進】

(11) 2006年：「ハローベビー休暇」制定

男性社員の育児参加を支援するため、2011年に制度を拡充。出産日以降、子どもが1歳2ヶ月に達する日まで（休業理由によっては1歳半まで）休暇を取得できる。家事代行サービスの補助等も行う。

(12) 2013年：「パパプロジェクト」開始

子供を持つ男性社員の育児・家事参加を通じて、女性のさらなる社会進出支援を応援するプロジェクトとして、2013年8月にスタート。育児だけでなく、介護や自己研鑽など、個々のライフスタイルに合わせた多様な働き方に対応できる社内体制の構築を目指し、取り組んでいる。

【テレワークを基本にした働きやすい環境作り】

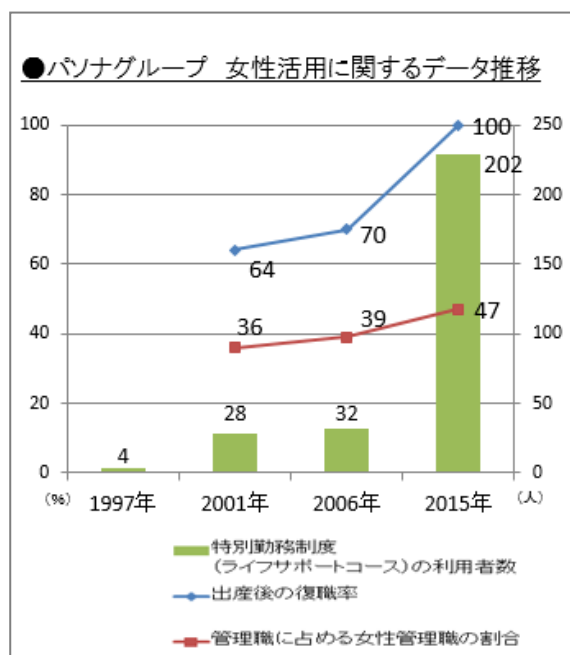
年齢・性別にかかわらず、だれもが個々の“ライフステージ”“ライフスタイル”にあわせて活躍できるよう、柔軟な勤務管理制度として、「在宅勤務制度」を2013年より導入するとともに、多様な働き方を実現するため、「クラウドサービス Office 365」を社員の情報基盤に採用し、時間や場所を選ばずに業務遂行ができるワークスタイル変革を推進している。

3. 取り組み、活動により得られた成果

上記取り組みの結果、第一子出産後に復職した女性社員の比率はほぼ100%、子供のいる女性社員のうち二人以上の子供を持つ女性社員の比率は約44%となり、管理職・役員に占める女性比率は以下ようになった。

<2015年5月末時点>

- ・社員に占める女性の割合57%
- ・管理職に占める女性の割合47%
- ・執行役員に占める女性の割合30%
- ・役員に占める女性の割合14%
- ・女性社員の出産後の復職率100%



- ・1年間の育児休業取得者100名以上
- ・パソナファミリー保育園の利用数月平均18名
- ・男性社員の育児休暇取得率57%

【事業への発展・貢献】

(1) 「ウィメンズ・ワークスタイル・サービス」の新設

女性社員の活躍を促進させたいと考える企業に対して、自社内で培った女性活躍推進のノウハウを活かし、当社グループで提供するメニューを横断的に提案し、人事制度の設計や復職支援プログラム、教育研修プログラムなど、様々なメニューをトータルで提案するコンサルティングサービスを2013年12月に開始。

実績：女性リーダー育成研修受講者190名、セミナー参加企業210社

(2) 「ウィメンズキャリアカレッジ」の新設

女性の豊かなキャリア創りを支援するため、「人生を健やかに」「心を養う」「知を育む」「美を磨く」をコンセプトに、日本で初めての女性向け社会人スクールを開校。

実績：受講者 20,300名、講座 1,500講座

(3) 「主婦向けインターンシップ事業」

育児等で一度退職し再就職を希望する方々に、職場経験のブランクを埋めるための職場実習（インターンシップ）を中小企業で実施、再就職をサポート。

実績：延べ1,500名

(4) 「Job-Hub」

IT（クラウドソーシング）を活用した新しい働き方「Job-Hub」。Webで仕事の発注や受託、契約、進捗管理、支払いまでを完結する、時間や場所に縛られずスキルを活かして働ける仕組み。

実績：Job-Hub登録者80,000名

(5) 「在宅ワーク支援」

最新のIT環境を活用した在宅ワークにより、通勤や勤務時間が障害となって仕事に就くことが困難な方が多いひとり親などの方々の就業を支援する取り組み。

実績：750名

(6) 「Ladies Be Ambitious」

女性に特化した起業家育成プログラムを2014年12月より開始。起業に関する実践的な講義をはじめ、ネットワーク作り、オフィスなど事業リソース支援など、起業に向けて継続的にサポート。

実績：第1期生26名のうち、4名が起業