

【奨励賞】株式会社セプテーニ

住 所：東京都新宿区西新宿 8-17-1 住友不動産新宿グランドタワー
ホームページ：https://www.septeni.co.jp/
従業員数：437人（男性：295人・女性：142人）
業 種：インターネット広告事業

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯、および、(2) 課題

- ・ ネット広告事業の立ち上げから10年ほどが経過し、社員がライフイベントを迎える年齢にさしかかると、ワークライフバランスを理由にした社員の退職が目立つようになった。優秀な社員が活躍し続けられるよう、この問題を解決する必要があった。
- ・ 社員が100名を超えた頃から社員の男女比に比べて女性リーダー・管理職比率が低くなり、候補者もなかなか上がらなくなった。女性社員のポテンシャルを十分に開花できていない状況を改善する必要があった。

(3) 目標

- ・ 成果と時短の両立（業績を上げつつ、残業時間を削減する）
数値目標：PPT(performance per time)20%改善 ※PPT＝総粗利額÷総労働時間の比較
- ・ 女性リーダー職の増加
数値目標：リーダー職に占める女性割合増加（全従業員に占める女性割合を越える。）

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) 残業時間の削減

ワークライフバランスの向上を目指す上でも、女性の活躍推進を進める上でも、残業時間の多さが根本的な問題となっていたため、重点的に取り組みを行った。

① 成果と時短の両立

残業時間を削減しつつ業績を上げることを目指し、全社戦略のひとつとして「成果と時短の両立」を掲げ、全体朝礼や各種会議、研修等で繰り返し「成果と時短の両立」について社長からスピーチを行った。

② マネージャー研修での時短施策立案

成果と時短の両立を達成するための施策をマネージャー研修にて立案。終礼チャイムや、身近な時短アイデアを川柳で紹介し表彰するPPT(performance per time)賞などが導入された。

③ 評価への組入

360度マルチサーベイに、管理職に対しては成果と時短の両立についてメンバーに適切な指導ができているか、その他社員に対しては成果と時短の両立を意識して業務を行っているかを問う項目を新設、評価に反映。

(2) 部門横断のワークライフバランス向上のための専門委員会立ち上げ

経営が社員のワークライフバランスについて強く課題を感じ始めたのと近いタイミングで、経

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組み
営への提言（社員が役員に対し、会社をよくするための提言を行う機会）に、複数人から女性の働き方やワークライフバランスについての提案があった。

これをきっかけとして、女性の働き方や育児支援、全社員のワークライフバランス向上を目的とした社長を委員長とする部門横断プロジェクト「hug-kumi（はぐくみ）委員会」が発足した。立候補によって選ばれた委員は、期初に決めた重点課題ごとに分科会に分かれ課題に対する施策を検討する。月1回の定例会で社長によって決済された施策を社内で実行し、全社のワークライフバランス向上にむけて活動する。下記はhug-kumi委員会発信の女性活躍支援の施策の一例。

①WOMAN賞の立案と運用

『仕事とプライベートを両立し、キラキラ働いている女性』を選定基準として、男性を含めた全社員からの投票によって決め、讃える賞。半期に一度のキックオフにて表彰される。投票率は毎回90%以上。

②ベビーシッター利用助成制度の立案と運用

育児中の社員をサポートするために、ベビーシッター利用助成制度を整備している。会社が契約するベビーシッターサービスを利用した場合は費用の7割を会社が負担するこの制度は、子持ち社員の半数以上が登録し、月平均約2割の登録者に利用されている。委員会では当初社内託児所の設置を検討していたが、社員へのヒアリングの結果、ニーズは社内託児所ではなく別の形での保育サポートであることがわかり、制度化された。

③座談会の実施

女性がライフイベントを迎えるにあたっての悩みや考えを共有し、女性社員同士で気軽にコミュニケーションをとれるきっかけを提供することを目的とし、座談会を実施。「入社〇年目以上〇年未満」「〇歳以上未婚」など、似た環境に身をおく社員をグルーピングすることで、活発な意見交換を促している。

(3) 女性向け能力開発プログラムの提供

女性リーダー・管理職比率の向上、候補者の増加を目的として、ライフイベントが多い女性に特化したキャリア開発プログラムを提供している。

①女性リーダー育成塾

次世代女性リーダーの育成、女性の活躍を目的とし、志願者のうち選考に通った者がプログラムを受講する。課題解決力やリーダーシップを身につける内容（基礎的なスキルを体系的に習得するための演習と講義）に加え、女性ならではのキャリア構築についての内容も含まれる。

②WIL塾(Women Innovative Leaders)

女性リーダー育成塾の卒業生から志願者を募り、選考を経て、メンターである役員と共に現実の経営課題についての分析、改善策立案、施策の実行を進めるプログラム。女性リーダー塾で得た知識を、実践を通じて深めることが目的。期間中に3度、社長を含めた全役員に対するプレゼンの機会があり、進行中の施策についてのフィードバックを得ることができる。

③LOG会 (Leader OG会)

女性リーダー育成塾の卒業生が、学びの習慣を継続すべく自発的にOG会を開始したことをきっかけに正式に稼働したプログラム。各部門の現実の課題に対しての分析、改善策の立案、施策の実行を進める。期間中に3度、全本部長へのプレゼン機会があり、進行中の施策についてのフィードバックを得ることができる。

3. 取り組み、活動により得られた成果

(1) 業績

- ・売上・営業利益を上げつつ、残業時間の削減に成功。（成果と時短の両立）
- ・PPT(performance per time) 20%改善目標に対し、30%改善に成功。※PPT＝総粗利額÷総労働時間の比較

(2) ワークライフバランスについての社内調査

従業員満足度調査「自分は仕事と生活を両立できていると思うか？」の設問に対する「そう思う」「ややそう思う」の割合が、2012年から2014年にかけて約10ポイント改善。

(3) 女性向け能力開発プログラムの効果

①女性リーダー職、女性管理職の増加

- ・リーダー職に占める女性割合の目標（全従業員に占める女性割合を越える）達成。
- ・プログラム開始後、女性管理職は3名増加。全員が本プログラム卒業生。

②WIL塾で実行された施策の結果

- ・マネージャーに求められる能力の言語化：女性マネージャー増加のためには、マネージャーに求められる能力の言語化が必要であるとの課題分析から、人材開発部門を巻き込み、マネージャー研修において言語化を実施。研修では全マネージャーが考える、必要とされる素養の中から7つを厳選し「7つのチカラ」を作成。作成後は、WIL塾生が中心となって浸透施策を立案、実行し続けたことで、現在ではコアバリュー、行動規範と並ぶ、社内の具体的な行動指針・共通言語となっている。また「7つのチカラ」の浸透以降は、評価者はより根拠を持って評価をすることが可能になった、マネージャーを目指す被評価者にとっては納得感のある評価を受けることができるようになった、という副次的効果も生まれている。

③LOG会で実行された施策の結果

- ・本部特有の新人教育制度：新入社員割合の高い本部にて、新人の即戦力化を目指して教育・評価プログラムを策定し、実施。それまで不明確だった必要スキルを明文化した上で新入社員のスキルチェック・教育を行ったことで、新入社員の比率が増えても生産性を上げることに成功した。本取り組みは、今後もPDCAをまわしながら継続することが決定している。