

## 採用活動の中で、活躍している女性社員をうまくアピールできていない

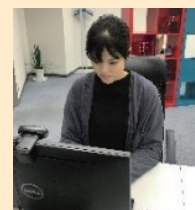
## 情報通信業

## スカイリーフ 株式会社

(東京都渋谷区)

常用労働者数：16名

設立年：2006年5月  
 常用労働者数：女性3名、男性13名  
 平均年齢：女性28.7歳、男性38.2歳  
 平均勤続年数：女性1.0年、男性5.0年  
 役職者における女性割合：管理職(課長)25.0%(1名)  
 (2018年6月時点)  
 事業内容：システム開発業



開発先での作業の様子

## 一般事業主行動計画の概要と問題

計画期間：2017年11月30日～2020年3月31日

## 現状と課題

女性の応募人数および採用人数が少ない。

## 目標

女性社員を現員の3人から5人以上にする。

## 行動計画を進めてみたけれど・・・

急速に事業が拡大しており、これまでの縁故や紹介が中心の採用に限界を感じ始めていた。本格的にITエンジニアの確保を考えなくてはならなくなったため、行動計画の目標に掲げて女性エンジニアの採用拡大に取り組み始めたが、思うように進んでいない。

## コンサルタントによる目標達成の課題の分析

エンジニアとして活躍している2名の女性社員を、ロールモデルとして採用活動に活かせていなかった。また、エンジニア自身が採用活動に関わることは、開発先へ常駐する勤務形態で帰属意識が希薄になりがちなエンジニアの意識を変える良い機会にもつながる。

## 全社員が活躍できる組織づくり

代表取締役 勝山 祐督

ITエンジニアの確保は年々厳しさを増しており、当社においても採用活動を進化させることが重要な経営課題である。その過程で性別に関係なく活躍できる環境を整える必要性を感じたのが、当社の女性活躍推進の取組の始まりである。

行動計画の取組が停滞していたところ、改善支援によって方向性を見出せたことで、取組が前へ進みだしたと感じている。この良い流れを組織全体に浸透させ、女性だけでなく、全社員が活躍できる組織づくりにつなげていきたいと考える。

## コンサルタントの提案

## 女性エンジニアによる採用活動を行うことで、女性エンジニア自身の定着促進との相乗効果をねらう

- ホームページの採用情報ページを充実させて、女性求職者の興味や関心を高める。女性エンジニアが活躍している様子や行動計画を策定して会社として女性活躍に取り組んでいることを伝える。
- 女性エンジニアに採用イベントへの協力を依頼する。女性の応募者を増やすことに加え、女性エンジニア自身が関わることにより女性活躍推進への参画意識を高める。会社に対する一体感の醸成にもつなげる。
- エンジニアは開発先へ常駐しているため、社内のコミュニケーションがとりにくい。女性社員同士の結びつきを強めるために定期ミーティングを開催したり、悩みごとを気軽に相談できる窓口を設置する。

## 見直しの結果

## 女性求職者の興味・関心が向上！成果を実感することで女性エンジニアの満足度も高まる

- 採用情報ページに新人座談会ページを追加した。女性エンジニアの現在の仕事やIT業界の中でも当社を選んだ理由を紹介して、未経験でも充実した研修制度で資格が取れること等もアピールしている。
- 女性エンジニアも協力して「女性エンジニアも多く活躍しています！」のメッセージを入れたチラシを作成した。転職イベントで女性エンジニア自身が配布し、入社前の実習制度や日々の業務内容を来場者に説明した結果、それまではあまりなかった女性求職者からの問い合わせが増加した。女性エンジニア自身も会社への愛着が増したと話していて、定着へ向けての相乗効果も得られている。
- 女性エンジニアが会議や研修で本社に出社するタイミングに合わせて、人事担当の女性社員と定期的にランチミーティングをするようにした。エンジニアからも採用イベントに関するアイデアが提案されたり、採用活動の活性化にもつながっている。



女性エンジニアの活躍をアピールしたホームページに見直し

## 効果

女性求職者からの問い合わせの増加と共に、在籍している女性エンジニアの定着促進の相乗効果が得られた。