

2021年度企業調査事例集

日本女子大学
現代女性キャリア研究所
2022 年 3 月

目次

I. 調査概要	1
1. 目的	
2. 調査概要	
II. 各調査対象企業の概要とインタビュー調査結果	
1. フェイト・アイ株式会社	3
2. 株式会社吉村	7
3. 社会保険労務士法人 あかつき	12
4. 株式会社ミクロスソフトウェア	17
5. 株式会社アルプス技研	23

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

報告書執筆一覧

◎坂本清恵（日本女子大学現代女性キャリア研究所・所長）

盧回男（日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員）

御手洗由佳（日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員）

鈴木紀子（日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員）

I. 調査概要

1. 目的

当研究所では、2007 年の開設以来、本学がその創設時より掲げてきた女性教育の伝統と理念を変貌する現代に生かすために、現代の女性とキャリアを取り巻く諸問題を調査研究し、女性がそのもてる能力を全面的に発揮できる社会の実現に貢献する活動を行っている。

2016 年度以降は、女性活躍促進のための取り組みに関する事例の公表を目的として、女性の働き方に取り組む企業へのインタビューや、女性起業家へのインタビュー（東京都の女性起業家白書作成など）調査・研究等を行ってきた。

今年度は、本学のリカレント教育課程との共同事業を行い、企業調査を通して女性の中途採用や再教育等に関する現状及び課題を把握することを目指している。

2. 調査概要

調査期間：2021 年 8 月～2022 年 2 月

調査対象者：各企業の代表取締役もしくは人事部長

実施方法：オンライン

調査方法：各企業に対してインタビュー前の事前調査（Forms を利用）に回答してもらい、それを基に半構造化インタビューによる聞き取りを 60 分程度行った。録音データは文字化して、得られた内容を項目ごとに整理して参考となる点を検討した。

調査実施者：現代女性キャリア研究所所長と研究員 3 名の計 4 名。ただし、I と II のインタビュー調査には、日本女子大学リカレント教育課程の 2 名も加わった。主な質問事項：コロナ禍などの法人の状況、中途採用特に、女性の中途採用、人事管理制度、リカレント教育について。

※ I、II の企業は日本女子大学現代女性キャリア研究所編『中小企業調査報告書～9 社の事例より』（2019 年）でのインタビュー調査を行っており、今回改めて調査へのご協力をいただいた。

Ⅱ. 各調査対象企業の概要とインタビュー調査結果

1. フェイト・アイ株式会社

インタビュー日時：2021年8月5日 13:00～14:00

インタビュー協力者：川端宏幸 氏（代表取締役社長）

（1）会社概要

- ① 会社名： フェイト・アイ株式会社（東京都豊島区）
- ② 設立年： 2008 年
- ③ 業務内容： 業務系アプリケーションやインターネット環境下でのコンピュータシステムの設計、開発、保守及びコンサルティング業務。現在の代表的な業務は、大学向けネット出願システムの開発。自社内開発。
- ④ 従業員数： 16 名（2021 年 8 月現在）

（2）インタビュー調査結果

① 女性の（中途）採用について

- ・採用実績の有無（人数、雇用形態）：

採用実績あり。女性 1 名（障がい者、非正社員）

cf. 新卒採用の女性は 3 名

- ・採用者の職種：

事務職

- ・非正社員から正社員への転換実績：

転換実績なし。

- ・転換を実施している職種：

転換を実施している職種なし。

開始して間もないが、事務職の傍らシステムのテストも担当している。システムのテスト実施は一つの能力となり、本人の希望に応じて事務職からテスターというポジションに移る可能性もある。

- ・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：

特に考慮していない。

プログラム言語やデータベースの種類など多くあるが、経験者であればスキルのことは年齢とあまり関係なく、仕事の進め方は OJT 研修によって昔の記憶がよみがえる。

- ・中途採用について課題となる点、良い点：

自社内開発の利点を活かして時短労働もできるので、女性の中途採用に関して特に課題はない。主婦、育児終了者で元エンジニアの方を積極的に探している。

公募はせずに、紹介採用が中心となる。

② リカレント教育について

- ・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：

採用実績なし。

社会に出てからやりたいことに気付いて真剣に学んだのであれば、意欲が認められる。IT 業界を目指して学び直した後の就労は、仕事に取り組む姿勢が全く異なるので期待できる。

- ・リカレント教育と再就職者への評価：

IT に詳しくないクライアントと話をする時は、技術的なスキルとは別に、コミュニケーション能力や難しい言葉を使わず相手に伝える力、異なる業界の経験、接客業の経験など、色々な要素が強みとなる。つまり、IT のスキルだけではない幅広い経験を活かすことができる。IT 系の資格プラス実務経験はプラスの要素になる。大学で改めて習得するものではないが、過去の経験を生かすこと、様々な業界の知識を持っていることが貴重な存在となることにつながる。

③ 新型コロナウイルスによる影響について

- ・事業や経営への影響：

飲食・旅行業と比較して、IT 部会（※(一社)東京中小企業家同友会内の部会）の会員企業は影響が少ない。当社においては、客先常駐を行っていないため、業績には全く影響がない。テレワークの推奨（半数は出社）により、コミュニケーションギャップによる生産性の低下が生じた可能性もあるが、企業努力でカバーできる範囲である。プロジェクトごとに対応の可否は異なるが、テレワークについて本人の希望を確認している。

- ・中途採用への影響：

中途採用を公募していないため、影響はない。

④ 人事管理制度について

- ・育成方針：

受け放題の外部の IT 企業セミナーの契約をしたが、あまり期待した効果はなく、契約を止めた。社員から自発的に希望が出されたら、個別対応で受講料を会社として負担しても良いと思う。IT 企業は OJT 研修として、現場で学ぶという形が多い。

- ・人事評価：

これまでは経験や成果を評価したが、今後、テレワークになった時は成果の評価へシフトすべきと考え、給料に反映するような連動型のテーブルを会社で初めて作成した。スタートしたばかりであり、さらに改善をしながら進めていく。毎年、年度始めに自分の目標をいくつか設定して、フィードバック面談を実施

し、最終的な評価を行っている。

- ・昇進管理：

基本的には責任の重さが給料の高さになる。最近はレベルアップを目指さない人が多く、コロナ禍であまり働きたくないという人も出てきている。責任の重い人は給料が高く、そうでない人は一定額を保証するが、あまり成長せずに、兼業、副業を求める傾向が見られがちでもあると思う。中途半端な二足の草鞋になってしまうと本人の成長も見込むことができない点を危惧している。



代表取締役社長 川端宏幸 氏



フェイト・アイ株式会社

〒171-0022 東京都豊島区南池袋 2-13-8 タカセ興産ビル 3F
TEL: 03(5985)0185 FAX: 03(5985)0186



Welcome to fate-i

社名の一部に使われている“fate”とは“運命”“宿命”“めぐり合わせ”を意味する英語です。

人との出会いや、お客様との出会いは必然であり、その数々の出会いを大切にしたいとの思いが社名に込められています。

Message



社長メッセージ

代表取締役、川崎 宏幸のご挨拶

Company Information



会社情報

会社情報、事業内容など

Recruiting



採用情報

事業内容、応募方法など

Contact Us



お問合せ、地図

連絡先、地図など

2. 株式会社吉村

インタビュー日時：2021年8月17日 13:00～14:00

インタビュー協力者：橋本久美子氏（代表取締役社長）

（1）会社概要

- ① 会社名：株式会社 吉村（東京都品川区）
- ② 設立年：1954年
- ③ 業務内容：食品包装資材の企画、製造、販売。日本茶を主としたパッケージ販売が主。
- ④ 従業員数：229名（2021年8月現在）
 - 新卒採用 正社員 47名 非正社員 0名
 - 中途採用 正社員 180名 非正社員 2名

（2）インタビュー調査結果

- ① 女性の（中途）採用について
 - ・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。
 - ・採用者の職種：
特に決めていない。
企画・総務・営業・販売サポート・デザイナー・生産オペレーター・商品管理などで採用している。最初から女性を採用しないという職種はない。結果として実績がない職種はあるのかもしれない。
 - ・非正社員から正社員への転換：
転換可能である。
 - ・非正社員から正社員への転換実績：
転換実績あり。
社員はほぼ全員正社員として雇用している。派遣社員も数名いるが、派遣社員は契約するときに正社員になる意欲があることを事前に確認している。当社の経営理念や教育方針について伝えた上で勤務を開始するため、合わないと感じて辞めてしまう人以外はほぼ100パーセント正社員に転換している。
 - ・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：
多様である。40歳を超えての中途採用も複数ある。当社に合う人と判断すれば、今後きちんと働いてくれたら10年はいるでしょうと採用に踏み切っている。
 - ・中途採用について課題となる点、良い点

当社の経営理念に合わない雇用者が辞めてしまうといった問題をなくすため、派遣社員として採用してから正社員への転換を行っている。「何でもやります。頑張ります。」という考え方よりも、自らの意見をしっかりと持っていることが重要である。採用前に当社の価値観について話をしているので、その点の齟齬は少なくなったと思う。

② リカレント教育について

- ・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：
採用していない。
- ・リカレント教育受講について：
もし、社員からリカレント教育の受講を希望する申し出があれば、面談を行い、本人が何を求めているのか、会社とどのようにウィンウィンの関係を築くことができるかと考えているのか、話し合いを行って認める。ウィンウィンの関係を築くことが重要である。
- ・リカレント教育に望む内容（課題等）：
教育はスキルだけではなく、マインドを上げること、意思決定の有無が重要である。
自ら世の中を変えられると考え、妄想できるだけの経験をして欲しい。例えば、グループワークや企業との連携などを通して、受講者が自分の気づいていない点を振り返る機会となり、企業としても新たな視点を掴むチャンスとなれば、ウィンウィンの関係を築くことが可能なのではないかと思う。

③ 新型コロナウイルスによる影響について

- ・事業や経営への影響：
2020年のオリンピックに向けて行っていたインバウンド事業や、お葬式や法事の際に用いられるお茶の市場において、コロナの影響を大きく受けた。コロナが始まる前の3月まではとても業績が良かったが、コロナ禍後には売上が1か月で大きく激減する経験をした。
コロナ禍前にテレワークは特例として導入済みであったが、4月の緊急事態宣言を前に本社の従業員を全員在宅勤務へ切り替えた。トップダウンや強制的にならないよう気を配り、工場などのテレワークやオンライン会議を進めた。ビジネスのスタイルとして変わってきたことも、クラウドファンディングの提案などもあり、利益が出やすい構造になったため、今年は既に業績も戻っている。

④ 人事管理制度について

- ・ 育成方針：

人材育成における課題は、新卒社員を教育する中で仕組みを整えてきたため、その前に入社した人との間にギャップがあることである。そこを埋めようと、苦戦しながら毎年チャレンジしている。

- ・ 人事評価：

目標設定における行動評価を行っている。絶対評価であるため、人との比較ではなく、自分が示した目標に対して達成できたか否かで測る。

- ・ 昇進管理：

新卒、中途、学歴関係なく、同じ等級からスタートする。等級制度があり、そこから本人の努力などでポイント制による多様なポイントを貯めて上がっていく。派遣社員から入って次長に昇進した人もいる。

管理職への昇進は上司からの推薦枠の他に、自ら推薦（プレゼン）できる枠もある。



代表取締役社長 橋本久美子 氏



既成パッケージ販売



オリジナルパッケージの製造



消費者実態調査



内覧会必見！社長橋本の日本茶需要創造セミナー

3. 社会保険労務士法人 あかつき

インタビュー調査日時：2021 年 10 月 19 日 10:00～11:00

インタビュー協力者：小前和男（法人代表）

立川知子（社会保険労務士）

（1）会社概要

- ① 会社名：社会保険労務士法人あかつき
- ② 設立年：1982 年
- ③ 業務内容：労働社会保険手続業務、賃金・人事制度の構築、労務管理のコンサルティング業務。うち、国際的な労働環境に関する最新動向を踏まえたサービスを顧客や企業に提供する取り組みは、他の事務所に比べ、先進的なものとなっている。
- ④ 従業員数：100 名（2021 年 10 月現在）
 - 男性；正社員 28 名、非正社員 2 名
 - 女性：正社員 46 名、非正社員 19 名

（2）インタビュー調査結果

- ① 女性の（中途）採用について
 - ・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。求人は、自社のホームページ、求人媒体を使っている。
 - ・採用者の職種：
社会保険労務士、社会保険労務士補助業務、一般事務
採用者に求めるスキルは、実務経験 3 年以上であること。IT スキル、TOEIC800 点以上、社会保険労務士資格があることは採用の評価に加算する。（これらは、すべて必須ではない）
現在のルーティン的な業務から、今後はコンサルティング業務に移行しなければならないことを踏まえると、一定の職業経験を持ち、それを生かせる方たちの知見が必要となる。新卒者より中途者を採用する方が業務に合う。
 - ・非正社員から正社員への転換実績：
転換実績あり。
意欲のある人を試験でチェックして、合格すれば転換できるという仕組みを設けている。規程にもそれを明記して運用している。転換にあたり、社会的な視野に立って様々なことについて助言できるような素養、経験値があるかということが 1 つのポイントになる。
 - ・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：
採用時の平均年齢 36 歳。年齢が高くても、頭が柔軟で、様々なものを吸収しようと

する意欲のある方であればよい。

- ・中途採用について課題となる点、良い点：

課題は特になし。ただし、通常業務はパソコンを使うデータ処理が中心であり、女性でも 40 歳、50 歳になると、パソコンのツールを十分に熟知していない場合、アウトプットが若い人よりも低くなる傾向がある。それが 1 つの壁になる。業務でみると、男性、女性という側面の意味合いはあまりない。中途採用は、男性に比べ女性の平均年齢が高くなっている。そういう方たちを中心にして頑張ってもらっているという実態がある。

② リカレント教育について

- ・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：

採用実績なし。

これからは、個々の事業においても、社会の成長や色々な意味でも、人材を育成していくことが必要不可欠な流れであり、従来の OJT 的な教育訓練とは異なる側面が非常に強くなっていると認識している。リカレント教育についても注目している。

- ・リカレント教育に望む内容（課題等）：

日本女子大学の「働く女性のためのライフロングキャリアコース」をみると、必修とは別に選択必修でも、「メンタルヘルス・マネジメント（セルフケア）」はあるが、もう少し幅広く構成してもらえればと思う。人材育成の導入理論などは、われわれの業務にもマッチしている。

また、セルフケアにはラインでのケアなどもあるので、具体的に生かせるようなものを構築していただけると良いのではないかと。メンタルヘルスは、私たちの分野の中でも大きなウエイトを占めている。

③ 新型コロナウイルスによる影響について

- ・事業や経営への影響：

感染者が出たため、テレワークの体制を整えて、いろいろなかたちで対応した。経営的には特需だった。どの事務所も忙しく、繁忙期を迎えたのは、業界一般に言える。コロナの影響で休業せざるを得なくなった企業からの国の助成金等を申請する支援業務が増え、非常に多忙となった。

④ 人事管理制度について

- ・育成方針：

業務の必要性から、OJT だけではなく、OFF-JT の教育も重点的に行っている。

メニューは、大学のようなところまではできないが、短期的かつ継続的に開催されている研修を取り入れ、そうした場で学んでもらう形で定期的にやっている。（独）労働政策研究・研修機構が東京都と共催している「東京労働大学講座」のコースに、人事

管理と労働法の授業があり、毎年前期・後期に 5 名プラスアルファの従業員が受講している。費用は全額事務所が負担している。無資格者に資格取得を奨励する取り組みとして、受験近くの時期にはなるべく残業をさせないようにする、講座に直接行けない場合にテキスト配布などの援助を行う、ということを行っている。

- ・人事評価：

人事評価で重視するのは、各自がキャリアをどう形成するのか考え、それに対してどのように努力するかということである。事務所の新しい事業の流れに、各自がどのように関わって成長するかという視点を既視化させ、評価している。評価は日常業務の状況も加味するため、通常、管理職者が行っている。個人面談をしたり、本人の考えを聞いたりしている。

- ・昇進管理：

その人の評価、人事制度に基づいて一定のキャリアを積み上げれば昇進する仕組みになっている。管理者から提案や上申がなされて、特に問題なければ昇進する。昇進の目安として、社会保険労務士の職能的な制度、習熟すべき年限的な目安などを明示している。

- ・その他（ワークライフバランス）：

数年前の現在より人員数が少ない時に、育児休業取得者が 5 名出て、中長期的に非常に厳しい時があった。今は、全員が復帰して一段落ついた。子育て中の女性が、通常のルーティン業務を自己の判断で処理できるレベルであれば、テレワークは十分にできる。



社会保険労務士法人代表 小前和男 氏



これからの労働環境を担う スペシャリスト

人事・労務の業務効率化、働くすべての人の生産性向上を支える

社会保険労務士法人 あかつき

ABOUT US

私たちの特徴

日々変化する労働環境。
グローバル社会に対応した、
いきいきとした職場づくりを応援します。

あかつきでは高度な専門性と確かな経験を有する
労務専門のスペシャリストが、日々変化する労働環境にあわせ、
国際基準に基づいた高い水準で最適なサービスをご提供します。



これからの労働環境を見据えた 企業課題の解決

課題分析から解決まで

国際基準に基づく
マネジメントシステム

- ・コンサルティング
- ・労務制度改善
- ・労務教育

詳しく見る

課題に合わせたサポート

労務のスペシャリストによる
トータルサポート

- ・アウトソーシング
- ・人事コンサル
- ・社員教育

詳しく見る

SERVICE

事業内容

アウトソーシング

人事・労務をアウトソーシングすることでコストを削減し、専任業務に集中・人材を生かすことで、経営効率の向上が図れます。

—— 詳しく見る

人事コンサルタント

他の専門家とのネットワークを積極的に活用し、業務に資するいかなるシステム構築・導入コーディネートまで一貫した受託が可能です。

—— 詳しく見る

社員教育

中堅会社を中心とした地域リーダーシップ研修など社内の成長レベルの向上と組織の活性化のためのプログラムを実施します。

—— 詳しく見る

マネジメントサービス

人事・労務をアウトソーシングすることでコストを削減し、専任業務に集中・人材を生かすことで、経営効率の向上が図れます。

—— 詳しく見る

お客様に寄り添って、経営課題の解決を全面的にバックアップ。



大規模事業場にも対応。

上場企業や従業員1万人超大規模事業場に対してもサービスを提供。



特殊な業界にも精通

医療・介護、製造、IT系企業等、特殊な業界にも精通。



組織的なサポート体制

複雑な案件を専門スタッフがプロジェクトを組んで対応。



グローバル企業をバックアップ

グローバル企業を労務面や手続面からバックアップ。



国際基準で労働環境の改善

ISO・ILOなどの国際基準に準じた労働環境の改善。



企業の特長的発展をサポート

労働環境を改善することで生産性を向上させ企業の特長的発展を支援。

4. 株式会社マイクロソフトウェア

インタビュー調査日時：2021年12月15日 13:00～14:00

インタビュー協力者：田中 聡 氏（代表取締役社長）

（1）会社概要

- ① 会社名： 株式会社マイクロソフトウェア
- ② 設立年： 1983 年
- ③ 業務内容： ソフトウェア開発。情報通信分野に特化して、航空管制システム、デジタル地図・車載機器、モバイル関連、情報インフラシステム、リアルタイム制御システム（アプリケーション、デバイスドライバなど）、公共・社会システム開発、オリジナル製品開発など、社会基盤の構築に関する事業を展開。
- ④ 従業員数： 110 名（2022 年 4 月現在）
男性：正社員 91 名、女性：正社員 19 名

（2）インタビュー調査結果

- ① 女性の（中途）採用について
 - ・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。募集としては正社員のみであり、契約社員は募集していない。
求人は、自社のホームページ及び求人媒体を使用している。
 - ・採用者の職種：
システムエンジニア、総務事務
中途採用した女性は元エンジニアであり現在も勤務している。
その他に、総務事務、人事担当として採用した女性社員もいる。
 - ・非正社員（契約社員）から正社員への転換実績：
転換実績はない。
 - ・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：
採用時の平均年齢は男女とも 30 歳前後が中心である。その年齢の時に中途採用して現在は 50 代になる女性もいる。
 - ・中途採用について課題となる点、良い点：
IT 業界は男女の差はほとんどなく何も変わらない。たまたま女性だというだけの話であり、同じ仕事をして、同じ給料である。この業界は女性にとって働きやすい。エンジニアはいろいろな面で大変良いと思う。IT エンジニアで子育てをしながら働いている女性社員は何人もいる。
課題は責任のある仕事に就きたがらない女性が多いことである。リーダーシップのある女性がいても、結婚して子どもができると、責任のある仕事を避けるよう

になる。また、お客さんと直接やり取りするとなると、家庭を優先できなくなる。そのため、あまり偉くなりたくないと話す。女性の場合、辞める社員はほとんどおらず働きやすいけれども、実際は会社の配慮によって社内で完結する仕事や、融通の利く取引先を担当させている。ただ、テレワークの普及によって、今後は変わっていく可能性はある。

② リカレント教育について

- ・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：

採用実績なし。

- ・リカレント教育に関する考え方：

リカレント教育はどこまで捉えたらいいのかとても分かりにくいので、私は「会社の中で新しいスキルをつけていくこと」と捉えている。エンジニアというのは、基本的には職に困らないため、65歳まで働くことが可能である。その上で、会社は更なる資格取得を支援している（ITに関する国家資格、AI、クラウドのエンジニアなど）。資格は会社ではなくて個人につくので、当社を退職しても、キャリアとして、いわゆる特別な能力、国家資格を持った状態で再就職も可能である。

③ 新型コロナウイルスによる影響について

- ・事業や経営への影響：

コロナ禍により、持ち越しになった案件が発生して売上げが減少したが、経費も削減されたためか営業利益は落ちなかった。現在は売り上げも元に戻っている。ただし、働き方としては、コロナ禍では基本的に政府の方針に従っていたので、テレワーク中心の作業に一気に切り替わってしまったという感はある。コロナ禍の前から育児中の女性従業員はテレワークせざる得ないため、会社として既にテレワーク勤務規定書は作成していた。コロナ禍で男性も5割ぐらいがテレワークになった。コミュニケーション不足を考慮して、現在はテレワークと対面を混在したハイブリッドワークを行っている。

④ 人事管理制度について

- ・中途採用：

中途採用は入社の段階でJavaやC言語の試験を行う。これらについては、日頃文字を書くように使うことができないと仕事にならないので、能力確認のために行っている。中途採用の人は即戦力であり、当然給料も高いため、入社の段階でスキルや能力を確認する。中途採用した女性は前職がコンピュータエンジニアであり、現在も勤務している。男女とも中途採用者の年齢は30歳前後である。

- ・育成方針：

男女関係なく、複数の研修プログラムを作成している。例えば、管理職育成プログラム（KSP マネージメントスクール）として、半年ぐらいかけて事業の立ち上げ方から経理など全てを勉強する。

その他にプロジェクトリーダー研修の「キャリアアップ 40、50」がある。40 歳、50 歳向けとなる。これらは、外部講師 2 名を専任で依頼して、それぞれ月に 1~2 回、3 時間の講座を行っている。内容は異なるが、キャリアごとに教育を行っている。育成プログラムは、必要に応じて、社員が成長する都度増やしていった。海外研修として、勤続 10 年の社員は、ラスベガスで行われる世界最大のコンピュータのショーである CES の視察も毎年ある。ロサンゼルスで行う 10 日間の英語研修もある。こうした一連の研修には、男女ともに参加している。

- ・人事評価：

年に 2 回、目標管理設定というものがあり、半年または 1 年間の目標とそれを実現する計画を文章化し、上司と相談してそれを実現可能性の高いものにし、承認してもらうということを継続している。さらに国家資格を取ることも続けている。これらが人事評価の制度になっている。

年に 1 回 4 月に昇給するが、そのときには事業所によって差がつかないように、各事業所の事業部長と責任者、所属長がテレビ会議（現在は Zoom）で調整をかける。恣意的に評価をするのではなく、平等に点数を付ける仕組みがある。

- ・昇進管理：

当社では、国家資格を取っていくことを求めている。IT 業界は国家資格を持っていなくてもプログラムを開発できれば仕事はできるが、建築業界は 1 級建築士、2 級建築士の資格を持っていないと、建物は設計できず、レベルにより設計できる建物も異なる。当社もその考えを導入している。われわれはプロだから国家資格の基本情報処理資格、その上の応用、そのまた高度な資格、この国家資格を、例えば技師、主任技師と上がるたびに、持っていないと昇格できない。また、民間の資格として、今なら AWS (Amazon クラウドの資格)、Azure (マイクロソフトのクラウドの資格)、AI の資格などを会社でいくつか指定しており、その資格と国家資格をセットで取らないと昇格しない。同時に、5 年たった人は技術論文の発表会があり、全社員の前で発表しなければいけない。それらを通った人が昇格する。

- ・その他（ワークライフバランス、ダイバーシティ、新卒採用など）：

働き方はハイブリッドワークにしているので、出社とテレワークの人が混在している。それをツールで全て管理しており、会社の携帯から、誰が今テレワークをしているかということが分かるようになっている。これもコロナ後に開発したもので、勤務状態も出社、退社したことが分かる。そのようなツールを導入して、テレワークも使いやすい環境にしている。

- 外国人の採用

外国人採用に関しても同様である。なぜ外国人を入れるかというと、日本人だけではこの少子化の中、世界で戦っていけなくなる。日本国内でも多様性、ダイバーシティといわれているが、それは男女も同じだ。外国人が国に戻っても、われわれが彼らに教えた技術や能力が自国でも役に立ち、将来は両国のブリッジ（架け橋）になってもらえる。それが目標になるので、5年で退職してもいいと話している。

- 新卒採用

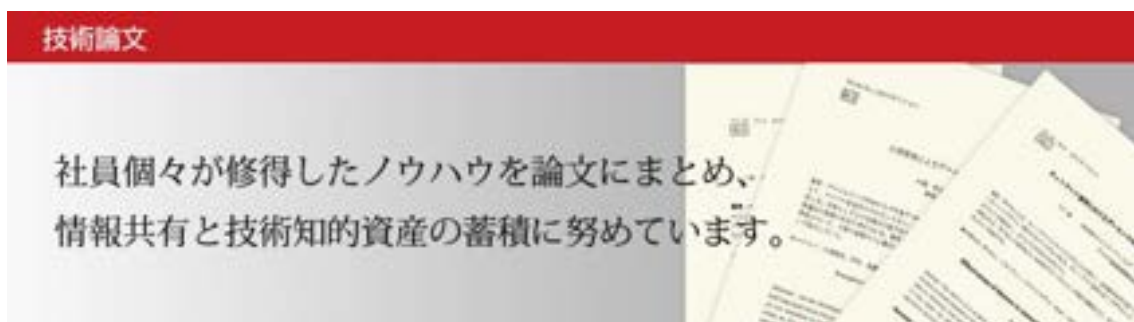
新卒採用では、何らかの条件などを基本的に求めている。しかし、社内は文系と理系がほぼ5割ずつである。理系の人は深く物事を探求することができ、文系の人は、逆に広く物事を見ることができる。当社は両方の人材が必要である。ただし、文系で入る人の履歴書を見ると、高校時代は数学が好きだった人が多い。もともと数学が好きだけど、大学は文系に行った。でも、そういう理論的なことをやってみたい、数学も好きだったし、コンピュータが合うかもしれないと思っている人は、はまる。中途採用で入社した女性のITスキルがもしゼロだったら、給料は新入社員と同じになる。新入社員で入ってくる人は、特に女性はコンピュータの知識を持っている人が少ない。会社で全て教育している。



代表取締役社長 田中 聡 氏



(スクリーンショットで撮影した HP の写真)



(技術論文について)

ベストプロジェクト

会社や顧客の業績に対し著しい貢献を行ったプロジェクトを表彰しています。



(ベストプロジェクトについて)



(ベストプロジェクト第1回洋上・航空間システムより)

5. 株式会社アルプス技研

インタビュー調査日時：2022年2月25日 14:00～15:00

インタビュー協力者：太田秀幸 氏（人事部長兼総務部長）

（1）会社概要

① 会社名： 株式会社 アルプス技研

② 設立年： 1971 年

③ 業務内容： 技術者の派遣事業、ものづくり、技術プロジェクトの受託事業（開発、設計、試作、製造、評価）、登録支援事業、有料職業紹介、農業事業、介護事業。

④ 従業員数： 4,085 名（単体、2021 年 12 月末現在）90%が技術者

男性：正社員 1,263 名、非正社員 70 人 女性：正社員 177 名、非正社員 31 名

※ 当社の正社員として採用し、一定の契約期間は顧客の事業所等に常駐して働く。顧客との契約がなくても当社の社員であり、登録型の派遣とは異なる仕組み。

（2）インタビュー調査結果

① 女性の（中途）採用について

・採用実績の有無（人数、雇用形態）：

採用実績あり。

・採用者の職種：

技術職、総合職（営業、管理部門スタッフ）

・非正社員から正社員への転換実績：

転換実績あり。

パフォーマンスを見る。また、その人が 5 年、10 年後どのようなことをやっていきたいのか、どのようなキャリアを積んでいきたいのかということをきちんと本人と共有するようにしている。そこが描けていないと、当社としても少し受け入れが難しいという人も出てきている。

・課題：

個人差が大きい。採用の仕方も、正社員の場合は総合職扱いになるので、営業の仕事をする人もいれば、事務的な仕事をする人もいる。ジョブローテーションの中で営業を経験したり、違う部門に行くケースもあったりということで、幅広く経験を積んでもらおうという考え方である。

一方、「パートでいい」「嘱託契約でいいからここにいたい」という人が長年いるからと正社員になる、入り口の段階の考え方が全く違う人たちもいる。その

ため、1つの制度の中で双方の運用がうまくいかなるといった問題が出てきている。もちろん、異動できなければいけない、絶対に引っ越さなければいけないということはないので、当社としてもそこは柔軟に考えている。ただ、「こししか嫌です」と言われるとこちらも厳しいので、今はそこが課題である。

- ・転換を実施している職種：

技術職、総合職（営業、管理部門スタッフ）。

- ・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：

技術を持っていれば年齢にはこだわらない。

- ・求めるスキル・資格：

技術職の場合は設計や開発の仕事に就くため、それができるかどうかということはある。若手でも理系の学校を卒業しているかという点は見ている。総合職は前職をあまり気にしておらず、色々な人がある。メーカーの営業、アパレルの販売など、色々な職種から来る。ただ、共通するのは、当社は人材ビジネスであり、人とコミュニケーションを取ることが多いため、コミュニケーション能力や人への興味があるかを見ている。

- ・業務内容、昇進：

違いはない。中途の場合は、新卒で入ったときの号俸から何年経験しているかによって、その号俸から標準的な評価を続けた場合、どこに位置づけられるかという観点で設定する。入り口の設定に違いはあっても、入ってからの評価は新卒と全く同じ評価軸で見ていくため、結果的に何年かたつとこの差がなくなり、逆転したりすることも起こり得る仕組みになっている。

- ・中途採用について課題となる点、良い点：

中途採用は、今までの経験を生かして仕事をしていきたいと考える傾向がある。当社もそこを評価して採用するため、それ自体が悪いとは思わないが、世の中の環境変化に応じて柔軟に対応していかななくてはならない点もある。いかに巻き込むのかは課題である。

責任のある仕事につきたがらない傾向は相対的に女性に多い。打診をした際に、男性は自信がなくても引き受けるケースが多いが、女性は「私には無理です」と断るケースが多い。逆に言うと、ポストや職責をかなり重くイメージしていると推察する。人それぞれにイメージはあると思うが、それと自分のイメージにギャップがあるから、「私には無理」という発言になるのかもしれない。

② 新型コロナウイルスによる影響について

- ・事業や経営への影響

ゼロではない。今までのように全員が出社する環境ではなくなり、コロナの開始のときは出勤を控え、柔軟な対応ができる取引先もあったため、売上収益

への影響が少なからず出た。ただ、約半年後、在宅勤務がかなり普及した。現在も 4,000 人ぐらいのエンジニアが、毎日約 600 人から 700 人は在宅勤務をしている。開発業務では、実際に物を触ることは少なく、今はパソコン上でデータを解析したり、図面に線を引いたり、強度を計算したりする。そういう意味では在宅でも問題ない。ただし、当社としては、フルの在宅ではなく、出社する日を週 2 日、3 日は設けるようにしている。在宅勤務は長く続いているので、おそらくある程度定着してくると考えている。在宅でも取引先の仕事ができる環境になったため、業績への影響はほとんどなくなった。

③ 人事管理制度について

- ・ 育成方針：

技術者の多い会社なので、技術教育は回数も多く、いろいろなテーマがある。技術も時代に伴って変わってくるので、常に先端の技術や必要とされる技術を調査しながら、早め早めに研修に落とし込んでいくことを意識して行っている。また、われわれは非常に経営理念を大事にしており、これを正しく理解してもらい、伝えていくための研修を苦勞しながら続けている。

職能別研修や階級別研修、新任管理職研修、シニア研修なども行っており、当社としては、技術と理念の部分にはかなりこだわっている。

- ・ 課題：

自主的に勉強しようという姿勢が少し足りていないと感じている。「自分のキャリアのためには、これを学んだほうがいい」「こんな知識や資格があったほうがいい」という考えはあると思うが、それに向けて社員が行動しているかというと、おそらくほとんどしていないと思う。特に業務時間中の研修や自主学習でもポイント（※賞与評価に加算）の対象なら参加するが、いわゆる自己啓発まで含めるとそういった傾向が強くなる。

- ・ 人事評価：

エンジニアは、実はかなりデジタルな評価である。例えば、取引先からどのような評価を受けたのか、派遣だと契約の金額があるので、契約金額で評価を行う。このため、金額の高い人は評価が高くなり、低い人は低いままである。ただし、派遣先を変えること自体は、会社はとがめないのに移りたいという希望がある場合には申告する仕組みにしている。

- ・ 昇進管理：

昇進管理で等級などの人数制限はない。ただし、上位等級に行く場合には筆記試験（当社で作成）、管理職を目指す人は役員との面接を実施している。

④ その他

- ・リカレント・リスクリングについて：

当社では、機械設計、電気設計、ソフトウェア開発と化学分析という 4 つの分野で見ているが、いきなり仕事の分野が機械から電気になったり、電気から化学へ変わったりすることは多くない。ただ、機械の中でも自動車を担当していた人が医療機器を担当し、医療機器を担当していた人が半導体を担当するというリスクリング教育のようなことは数多く行っている。逆にそれを行うことによって、自分の担当したい製品開発につながるのであればどんどんやりましようというのが会社のスタンスになっている。

- ・ロールモデル：

先輩社員の今までのキャリアを整理して他の社員の前で発表する場を年に 2 回ぐらい設けている。そうすると「この人は自動車を担当した後に OA 機器を担当し、また自動車の担当に戻って、次は半導体を担当した」という話を聞いて、そこで自身と照らし合わせて、「だったら私もこんなことをやりたい」と考えてもらう。こうした場は 5～6 年ぐらい続けている。

昨年、一昨年ぐらいにママさんエンジニアが講師として出てきて、出産、育児をしながらエンジニアを続けるコツについての話や、女性役職者が出てきて、「家庭を持ちながら役職者としてマネジメントするには」という話もあった。各人が「そのようにできるんだ」と思えることが良いと考えている。

- ・Off-JT と OJT の区分け

明確に線を引いてはいない。担当している仕事をいかに効率よく、高い質で行う教育を OJT の括りにしている。Off-JT は、現在よりも今後使うかもしれないこと、新しい知識を得ることにより今後の仕事が広がるかもしれないこと、という観点で線引きをしている。Off-JT は、基本的には自己啓発という位置づけであり、ケースによって研修等に交通費を支給している。



代表取締役社長 今村 篤 氏



(職場の活性化とコミュニケーション促進のための取り組みとしてのフットサル大会と練習風景)



(アルプス技研の SDGs への取り組み)



(アルプス技研高等職業訓練大学校 (ミャンマー))

サービス
Service

 技術者派遣 約5,000名の高度技術者集団により技術サービスを提供。「チームアルプス」であらゆる分野に全国で対応いたします。	 ものづくり 試作・研究・製品開発・製造まで国内開発拠点・自社工場・グループ企業がスクラムを組み「チームアルプス」で対応いたします。	 先端技術 社会や環境の変化を見取りし、常に最新技術に挑戦することで付加価値の高いサービス提供を続けます。	 グローバル事業 海外各業の教育機関や協力会社との連携により、国・地域を越え様々な社会的課題の解決に貢献いたします。
 農業事業 強みである人材育成と技術力を活かし、アルプスアグリキャリアと共に貢献します。	 介護事業 強みである人材育成と技術力を活かし、アルプスタアハートと共に貢献します。		

(アルプス技研のサービスについて)

(HPよりスクリーンショット&トリミングしたものです)

現代女性キャリア研究所 企業調査事例集

2022 年 3 月 31 日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所

編集委員長 坂本清恵

東京都文京区目白台 2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

Tel: 03-5981-3380 Fax: 03-5981-3381

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所