

異業種のユニークな人材戦略から、課題解決のヒントを。



多くの業界で抱える人材不足は、長年の課題です。課題解決のためにも、シニア世代や女性が働きやすい環境づくりが求められています。特にトラック運送事業に占める「女性」の割合は、全産業と比べて非常に低い状況です。その改善には、女性従業員の「確保」だけでなく「育成」「定着化」のための取り組みが重要になります。

インターネット総合サービス企業である株式会社 サイバーエージェントでは、女性社員の定着を目指して女性活躍促進制度「macalon(マカロン)」を導入。“女性社員に限らず、男性社員も利用できる”制度になっています。



## 「ママ社員の増加」が制度導入を後押し

女性活躍促進制度「macalon」の導入は、2014年に毎年実施される新規事業案や経営課題解決案を社長にプレゼンテーションする会議において、“女性社員向けの支援制度を作ろう”という提案がきっかけでした。最終的に人事部によって内容が練られ、制度として成立しました。

当時、ママ社員が100名を超えたことや、世間的に妊活への認知も上がってきたタイミングが制度を後押し。「macalon」は、女性が出産・育児を経ても働き続けられる職場環境の向上を目指した制度であり、“ママ(mama)がサイバーエージェント(CA)で長く(long)働く”という意味で名付けられました。



### 取材協力:株式会社 サイバーエージェント

「21世紀を代表する会社を創る」というビジョンを掲げ、メディア事業や国内トップシェアを誇るインターネット広告事業を展開。また、人材の「確保」「育成」「定着化」に向けた取り組みも積極的に実施しています。



## 「ママ」だけじゃない「社員みんな」が使える制度を目指して



「macalon」は「8つの制度」で構成されています。制度が社員に浸透することで、妊活や働き方についての相談が増えてきており、その声に耳を傾け、社員が活躍できる環境を作っていくことが将来的に必要なことです。ここでは、主な制度を抜粋して紹介します。

### キッズ在宅

子どもの看護時に在宅勤務できる制度



子どもの急な発病や通院時、看病時、また登園禁止期間などに当日取得可能。女性社員はもちろん、男性社員の多くにも利用されている制度です。

### エフ休

女性特有の体調不良の際に取得できる特別休暇



女性特有の体調不良の際に、月1回取得できる特別休暇。通常の有給休暇も含め、女性社員が取得する休暇の呼び方すべてを「エフ休」とすることで、利用用途がわからないようにし、取得理由の言いづらさ、取得しづらさを排除します。

エフ:female(女性)の頭文字

### ママ報

ママ社員向けの社内情報誌



育児と仕事を両立するママ社員の経験談や、会社の最新情報を掲載。ママ社員同士はもちろん、産休・育休中の社員にも自宅へ郵送。休んでいても会社と情報を共有しています。

### 制度導入メリット

・女性、男性社員ともに継続して働きやすい職場づくりに寄与  
・女子就活生のインターネット業界における働き方に関するネガティブイメージを払拭

### ポイント

女性色が強い制度をいかに定着させられるか。  
→「男性社員も利用可能」「代表・役員が率先してメッセージを発信」などで浸透を図る。

## 「社員が重視するポイントの把握」が、「人材定着」への近道

あらゆる業界で女性の定着は不可欠であり、活躍によりさまざまなメリットをもたらします。例えば「ドライバー不足の解消」はもちろん、「企業イメージの向上」や「社内コミュニケーションの

円滑化」「女性ならではの提案による営業力強化」などが挙げられます。そして女性社員定着に向けた取り組みとして「働きやすさの整備」が必要となってきます。

(例)

〈女性が重視するポイント〉

- ・ストレスなく働ける環境
- ・体力面で無理がない
- ・多様な働き方ができる



〈事業者の取り組み例〉

- ・職場の美化、清掃
- ・パレット化を進め、フォークリフトでの荷役
- ・ライフワークに合わせた柔軟なシフト体制



出典:国土交通省、公益社団法人 全日本トラック協会「ドライバー不足の対策していますか? ~トラック運送業の人材採用に向けて~」

社員の声に真摯に耳を傾け、社員に寄り添った制度にすることが、人材定着の第一歩