

| | | | | | |
|------|----|-------------|-----|------|-----|
| 中小企業 | 対象 | 女性 | 外国人 | 障がい者 | 高齢者 |
| | 象 | キャリア・スキル・経験 | | 限定なし | その他 |

| | | | | |
|----|-------------|---------------|-------------|-------------------|
| 取組 | 役員層の多様化 | 経営会議等への社員参画 | 柔軟な働き方の整備 | 評価・報酬・登用基準の明確化 |
| | 管理職の行動・意識改革 | 研修やスキル取得環境の整備 | キャリア形成意識の醸成 | 資金調達や人材確保のための情報発信 |



株式会社アンサーノックス

山梨県

多様なバックグラウンドを持つ人材の活用を目指し、一人ひとりの長所を活かした適材適所の人材配置や企業内保育所の開設により、誰もが働きやすい環境を整備し、自社採用人数・売上・派遣登録スタッフ数の全ての増加を実現

企業概要

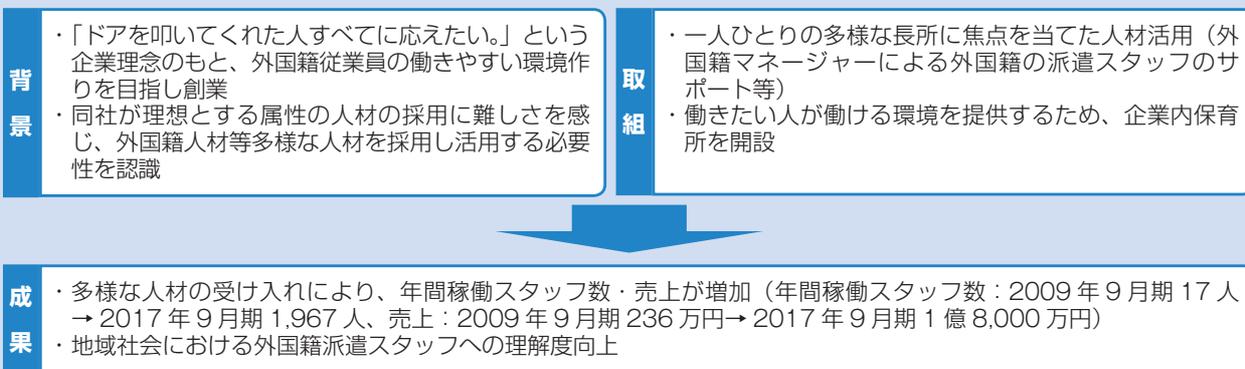
| | |
|-------|------------------|
| 会社設立年 | 2008年 |
| 資本金 | 25百万円 |
| 本社所在地 | 山梨県甲府市丸の内 2-30-5 |
| 事業概要 | 人材サービス |
| 売上高 | 179百万円(2017年9月期) |

従業員の状況

| | |
|--------|-----------|
| 総従業員数 | 9(4)人 |
| 女性 | 7(3)人 |
| 外国人 | 4(1)人 |
| チャレンジド | 0(0)人 |
| 高齢者 | 3(2)人 |
| 平均勤続年数 | 2.75年 |
| | 男性2年 女性3年 |

※()内は正規従業員数 ※2018年9月時点

ダイバーシティ経営推進のストーリー



ダイバーシティ経営の背景とねらい

「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい。」という企業理念のもと、外国籍社員の働きやすい環境作りを目指し創業

株式会社アンサーノックス(以下「同社」)は、かつて大手人材会社で人材派遣業に従事していた現社長により、2008年に創業された。現社長は、山梨県内に転居後、就業した派遣業者で外国籍社員に不利な労働条件や給与で働かせるといったことを目の当たりにし、この不均衡な状態に強い問題意識を持った。今後、日本が少子高齢化で働き手が少なくなる状況の中、地域・企業・働く人にとっての環境改善を図るべく、外国籍社員の数多くの悩みに継続的に応える仕組みをもった人材サービス会社を興した。社名の「アンサーノックス」には、会社のドアを叩いてくれた人すべてに応えたいという想いを込めている。

多様な人材の活用が経営戦略上の最重要課題として浮き彫りに

前述の理念を掲げて立ち上げた同社であったが、創業2年目を迎えた2009年に、自社の採用が経営課題として表面化した。当時は即戦力として人材を集めたいとの思いから、「大卒・日本人・男性・35歳以下

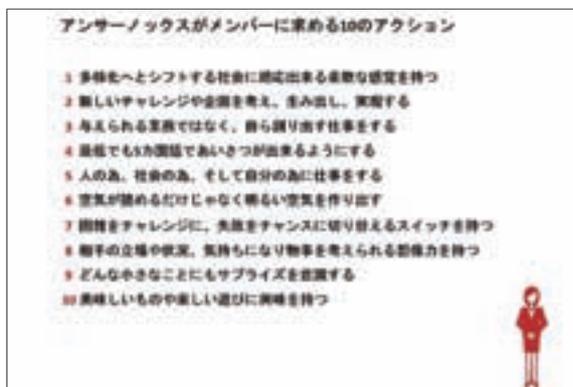
を採用したいと思っていた。しかし、前述のような人材を地方で採用することは困難であり、人材の多様化を求めていかないと事業推進は難しいと実感した。そこで、創業理念に立ち返り、一人ひとりの個人の長所を見て受け入れ、それを活かすような「多様な人材の活用」を最重要課題と位置づけ、人材活用方針の見直しを始めた。

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

一人ひとりの多様な長所に焦点を当てた人材活用の実施

「国籍や年齢、学歴」といった資質とは関係の薄い要素は不問とし、「1つでも秀でたスキルや長所のある人材」を積極的に採用することで、自然と社内の多様性は高まっていった。現在では、その多様な各人を「その社員が強みとする」業務にアサインすることで、最大のパフォーマンスが発揮できるような環境整備を行っている。例えば、営業・管理・保育の3つの業務がある中、管理業務は5か国語が話せる外国籍社員がマネージャーとして活躍することで、外国籍の派遣スタッフとのスムーズな連携を可能にしている。社内の事務業務はシニア採用の日本人社員が受けもつ等、多様性を活かした適材適所の人材配置を行っている。

このような価値観は創業時から根付いているが、



▲同社が掲げる「10のアクション」

2014年には、その価値観を社外にも伝えるために、「社員に求める10のアクション」を制定した。多様な社員が属する同社が持つ価値観を社外に共有することで、その価値観に共感した社員の採用が可能となった。この10のアクションは、同社内においても、仕事や言動へのフィードバックをする際の共通の価値観として浸透している。

働きたい人が働ける環境の提供のため、企業内保育所を開設

さらに、2018年には派遣登録スタッフのために、企業内保育所「アンサーキッズ」を開設した。同社社員のみならず、同社に登録をしている派遣スタッフも無料で利用可能であり、また、地域で働く



▲2018年に、企業内保育所であるアンサーキッズを設立

他社の社員も利用することが可能である。外国語が堪能な社員が常時対応しているため、言葉の問題もなく安心して預けられる点が好評である。「外国文化に触れさせたい」と子どもを預けるケースもあり、地域の人々と同社を繋ぐ、窓口のような役割を担っている。

外国籍の派遣スタッフに対する細やかなサポート

外国籍の派遣スタッフへの取組として、前述の外国籍マネージャーが、日本語でのマナー研修や履歴書作成の支援、さらには雇用保険等の各種手続きや住居探しの支援を行う等、細かいサポートを提供している。その際、派遣スタッフ一人ひとりのレベルに合わせた研修の実施や、派遣先の特性に応じた施策を打つ等、スタッフ・派遣先双方に対し丁寧な対応を心掛けている。

ダイバーシティ経営による成果

多様な人材の受け入れにより、自社採用人数・売上・派遣登録スタッフ数が増加

同社の人材確保だけでなく、派遣事業における人材確保にも注力できるようになった結果、2009年9月期の売上236万円から、2016年9月期は1億2200万円、2017年9月期は1億8000万円と業績を伸ばし、2018年は2億円を超える成長が見込ま

れている。また、派遣登録スタッフ数は合計で5000人以上、年間稼働スタッフは2009年9月期の17人から、2017年9月期には1800人を超えている。

地域社会における外国籍派遣スタッフへの理解度向上

様々なダイバーシティ経営の取組により、社外のダイバーシティに関する意識にも影響を与えている。当初は外国籍派遣スタッフではなく日本人派遣スタッフを望んでいた派遣先企業からも、同社の外国籍派遣スタッフの実力や良さを実感し、正社員への登用事例も出ており、地域社会における人材活用のダイバーシティ化に貢献している。

また昨年、地元のサッカーチーム、ヴァンフォーレ甲府が主催した各国のグルメや文化を紹介するイベント（「ワールドデイ」）においては、同社がグルメの屋台とステージパフォーマンスの取りまとめ役を担い、イベントを盛り上げた。こういった地域イベントにも積極的に関わることで、地域社会における外国人への理解度向上も目指している。

ダイバーシティ経営の今後の展望

「働くことは生きること」、あらゆる多様性が生きるハードルにならない社会を目指す

更なる人材活用に向け、女性の復職支援にも取組を広げていく方針である。現在、同社社長は山梨大学で、産休・育休後の女性の復職を支援する厚生労働省のプログラムにて講師を務める等、活動の一步を踏み出している。「働くことは生きること」の考えを持ち、今後は人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無、宗教、文化、ライフスタイル、性的指向等のあらゆる多様性が生きるハードルにならない社会を作るべく、同社内に限らず派遣先企業の開拓をさらに広げ、働く意欲のある人たちに働く場の紹介を継続して行っていきたいと考えている。

活躍している社員

外国籍社員が自身の経験を活かし、他の外国籍派遣スタッフに生活面の丁寧なサポートを実践

スリランカ出身の同社社員のX氏（40代・男性）は、同社で派遣スタッフの管理業務に従事しながら、外国籍派遣スタッフに向けて税金の通知書の見方を教えたり、履歴書の書き方を伝えたり、生活面でのフォローを行っている。



スリランカの大学を卒業後、2008年に来日して山梨県内の大学を卒業後、同社に入社した。入社の手は、単純作業ではなく自身が活躍できる環境がある点だった。現在は、入社して2年ほど経つが、入社への動機は間違っておらず、実際に様々な業務に携わることができる点が魅力と語る。自身も、肌の色による辛い差別を経験したこともあり、境遇が同じ他の外国籍派遣スタッフへのサポートに非常にやりがいを感じ、今後も続けていきたいと語る。