

株式会社ふくや

企業 DATA

◎住所:福岡市博多区中洲2-6-10 ◎TEL:092-291-3575
 ◎設立:1948年(昭和23年)10月
 ◎資本金:3,000万円 ◎正社員数:213名(平成27年4月1日現在)
 ◎HP:http://www.fukuya.com/

30年後も、50年後も、会社と自分自身を誇りに思える企業を目指して

※福岡県子育て応援宣言企業知事表彰(2015)



PTAや町内会など、地域と積極的に関わる。子育て応援企業のパイオニアともいべき企業

食料品の店として昭和23年にスタートしたふくやは、まもなく創業70年を迎える。創業者である川原俊夫が日本で初めて店頭に並べ、販売を開始した素材と味にこだわり抜いた辛子明太子は、いまや、福岡の名物として全国的に知られる商品である。創業当時から地域貢献を経営方針の中に掲げ、PTAや町内会など地域活動に積極的に関わることを奨励してきたふくやは、福岡において、子育て応援企業のパイオニアともいえる存在である。

『一人ひとりが単なる「会社人間」ではなく、どんなステージに立った時でも自らの力で輝ける人間であって欲しい』『地域の様々なシーンで生き生きと活躍できる人材に成長して欲しい』と考えている。その思いから生まれたのが、PTAや地域活動に参加する従業員へ毎月「地域役員手当(上限5千円)」を支給する制度。地域活動への参加は、地域社会の発展への貢献に留まらず、社員の成長にもつながると考えている。



社員とその家族にとっても「良い会社」を目指して職場環境を整備

社員にとっての「良い会社」とは「仕事も家庭も充実できる会社」だと考えている。当社社員の男女比は1:1。製造・販売など、女性が多く活躍している部署も多いため、仕事と家庭の両立を支援する制度の整備に、とりわけ力を注いできた。一番、特徴的と言えるのは、従業員もしくはその配偶者の妊娠がわかった時点で、人事担当者が夫婦を対象とした面談を実施し、両立支援制度の説明をしていること。男性も育児参加の重要性を認識することで、

女性は働きやすくなり、男性も育児休業を取得する意識が高まる効果が期待できる。この面談を行ってきたことにより、平成26年度に初めて男性社員が育児休業を取得した。また、男女を問わず従業員が勤務時間内に授業参観等への参加を認める制度を整備した他、業務効率化を図り、時間外勤務の削減を促進するなど誰もが働きやすく、働き甲斐のある職場環境を作っている。

これらの取組により平成27年度に「男性の育児参加促進企業」として、「福岡県子育て応援宣言企業知事表彰」を受賞した。



「社員の成長と幸せを大切に」企業理念を子育て応援で具現化



支援部 人事課 課長
山中 崇彦さん

育児参加というのは様々な形があると思います。育児休業の取得だけでなく、有給休暇の取得、仕事の進め方を工夫して早く帰るなど、本人が意識して親子で過ごす時間を少しでも長く持つことが大切であると思います。社員の育児参加への意識が高まるのが人としての成長にもつながると考え、様々な取組を行っています。



「今しかない」貴重な時間を過ごすことができ、幸せです



男性スタッフ
Aさん

妻の出産後、男性で初めて育児休業を取得しました。3週間という期間でしたが、出産後の慌ただしさの中で、妻のサポートができた事、そして、日々成長していく我が子の姿を間近で見守ることができたことをうれしく思います。「今しかない」貴重な時間を過ごすことができ良かったです。

拓新産業株式会社

企業 DATA

◎住所:福岡市早良区早良2-10-6 ◎TEL:092-804-1811
 ◎設立:1977年(昭和52年)4月
 ◎資本金:4,500万円 ◎正社員数:75名
 ◎HP:http://www.k5.dion.ne.jp/~takushin

社員にとって働きやすい環境を追求して、完全週休2日・残業ゼロを達成



きっかけは新卒採用のための魅力向上だった

拓新産業は、建築用機材、建築現場の事務所・休憩所や関連備品などをリースする事業を行っている。現在75名の従業員がおり、営業・総務・管理の3部門に分かれて仕事をしている。およそ28年前、新卒採用を開始したが、学生向け合同会社説明会で学生に関心を持ってもらえなかった苦い経験を踏まえ、学生に選ばれる会社になろうと考えたことをきっかけに、学生にも社員にも魅力的な会社となるための取組が始まった。



社長自らイクボスとなり、ワーク・ライフ・バランスを推進

「学生にとって魅力的な企業＝社員が自社を魅力的と感じること」。そう信じて経営理念を見直し、「①完全週休2日」「②有給休暇の完全消化」「③残業ゼロ・休日出勤ゼロ」という目標を掲げ、制度の整備や意識改革に取り組んできた。「①完全週休2日」は、取引先に当社の取組を理解していただき、営業日を調整。併せて出勤を交替制にし、出勤しても、必ず振替休日を取ることで達成。「②有給休暇の完全消化」は、まず上司が計画的な有給休暇の取得を呼びかけ、更に朝礼で有給休暇消化率の悪い社員を発表するなど、休暇取得を促進。「③残業ゼロ・休日出勤ゼロ」は、社長が自ら定時で退社しながら社員に声掛けをして促進。さらに、社員数に少しゆとりを持たせることと、定期的な複数部署への配置換えで他の社員が業務のフォローをできるようにするなどの体制づくりにより、一人ひとりの負担を軽減したり、各自が業務の効率化や改善を図ることで達成した。

こうした取組の結果、平成26年には経済産業省が実施している「ダイバーシティ100選」に選出された。



男性社員にもワーク・ライフ・バランスの実現を大切に精神が浸透



総務部
片田久美子さん

当社は、育児休業を取得しても、お互いフォローする体制が整っているので、取得率100%です。子供の看病のための休みや、短時間勤務制度も利用しやすく、個々の事情に合わせて安心して働ける環境を作り出しています。また、当社は、サークル活動など社外で社員が集まることも多いのですが、活動中にも自然とワーク・ライフ・バランスを実現するにはどうしたらよいか社員同士で話し合うことがあります。会社が有給休暇100%取得を推奨しており、取りやすい社風であることから子育てに必要な休暇を取得する男性社員も増え、ワーク・ライフ・バランスの実現を大切に精神が浸透してきていることを実感しています。



有休完全消化で家族との時間も充実



営業部
馬場尚大さん

周囲の協力のおかげで2人の子供の出産にも立ち会うことができました。また、妻の代わりに保育所に迎えに行ったり、子供の急な病気で休んだりすることもあるのですが、上司や先輩方から快く了承していただけて、大変助かっています。残業無しは当たり前、有休完全消化の実践で、趣味のサッカーはもちろん、家族との時間も充実しています。