

～あいち仕事と生活の調和推進フォーラムより～

## 愛知県ファミリーフレンドリー企業 表彰企業取組事例の紹介



愛知ファミリーフレンドリー企業の中で「仕事と家庭の調和に対して優秀な取り組みをしている企業」として23年度表彰企業(株)ラッシュ・インターナショナルの倉田満美子社長に取り組み事例をお伺いしました。制度ではなく社風を大事にした中小企業ならではの取り組みをご紹介します。

(株)ラッシュ・インターナショナル  
代表取締役 倉田満美子氏  
<http://www.rush-i.com>

▼今回の栄えある受賞につながった取り組みの骨子を教えてください。

### <目指すところ>

- ★「助け合い」「お互い様」「社員同士の思いやり」をベースにした仕組み
- ★現実に則した風土づくり(社員が実際に本当にありがたい、と思える内容)
- ★メンバー全員が「それは可能である」から物事を考えていく
- ★安心して働ける環境構築のため、できる限り社員の要望を受け入れる  
⇒それでも仕事上、会社や周りが困らない仕組みにする。

### <工夫していること>

- ★時間で働くという概念より、仕事の内容重視(残業する人は能力がない)
- ★出社しなければできない仕事と、出社しなくてもできる仕事を明確化する
- ★自分一人しかできない仕事を作らない
- ★必ず社員(社員同士)には「本当のこと」を伝える  
⇒お休みをする理由、遅刻や早退の理由などは正直に。曖昧にしない。

### 会社設立時からの熱い思い…

主婦や母となった女性が家庭と仕事を両立させ自分の持っているスキルを社会に活かしながら、充実した人生を送るステージとなるような会社を創りたい！女性だからこそできる、そんなことをビジネスの基礎にする！そんな想いを込めて仕事と家庭の両立支援のできる会社を目指したい。

▼具体的な事例とそのメリットや効果について教えてください。

事例  
1

### 担当者しかわからない 仕事はつくらない

⇒常に仕事内容のメールは全社員にBCCをいれ、誰でも把握できる。

#### <メリット・効果>

子どもの行事などでお休みする場合はもちろん、急な病気への対応や、時短勤務の社員が16時半に帰宅した後にクライアントから依頼の電話があったりしても、誰もが仕事の内容を把握していることで、対応がスムーズに行える。また、早く帰宅する(または休む)社員も、社内のメンバーが困らないように、わかりやすく内容を整理して伝えておいたり、会社からの電話の問合せに可能な限り対応するなど、お互いに配慮や助け合いの精神が根付いている。

事例  
2

### 子どもと一緒に 出社しておいで!

⇒夏休みには、社員が子連れで出社。在宅のスタッフさんが打ち合わせや納品時に子供を連れてくることも日常。

#### <メリット・効果>

子どもが「母親が働く」=家以外の場所で人の役に立っている姿を見ることで、仕事への興味や理解を深めることができる。また、簡単な仕事(DMの封入封緘や、リストのチェック、メモづくり)を体験し、褒められる、役に立つ実感を子ども自身が味わうことができる。スタッフさんも子連れOKにすることで、受けられる仕事の幅が増える。



「大企業のように、福利厚生にお金をかけて社員を豊かにしてあげることは私にはできません。でも、小さい会社だからこそ、少人数の組織だからこそ、作れる風土があります。」と語る倉田社長。大企業のような制度や仕組みにとらわれることなく小さなことの積み重ねで、社員が仕事と家庭を両立するための環境づくりが可能であることを教えていただきました。中小企業は迅速に社員の目線に近い現実に即した方策がとりにやすいのが強みです。生産労働人口が激減する時代に会社としていかに働きやすい環境を構築できるかは重要な経営課題になると思いました。

有限会社ソフィア企画 代表取締役 石塚智子