

平成 29 年度女性活躍推進認証企業

株式会社福島インフォメーションリサーチ & マネジメント

【企業概要】

- 事業内容 情報サービス業
- 代表者 代表取締役 橋 あすか
- 従業員数 4人（男性：0、女性：4）
- 所在地 いわき市平九品寺町 1-13 優和ビル 2F
- U R L <http://www.f-irm.com>



【様々な認証を受ける(株)福島インフォメーションリサーチ&マネジメント】

株式会社福島インフォメーションリサーチ&マネジメントは、地域密着型のリサーチ事業を主軸に、デザイン制作やイベントの企画運営を手掛け、地域の活性化を目指している企業です。

平成 29 年 8 月に創業 10 周年を迎えましたが、その間、4 人の女性スタッフが出産し、6 人のお子さんが誕生しました。同社では、社員全員が産休・育休を経て復職し、子育てと仕事を両立されていることから、今回、その取り組みについて、代表取締役の橋あすかさん、企画・リサーチ事業を担当する渡邊まど香さんにお話を伺ってきました。

社員同士で考える仕事と家庭の両立を支援する制度

一御社の女性活躍推進に向けた取り組みについてお聞かせください。



【渡邊さん（左）と橋社長（右）】

渡邊さん：弊社の女性活躍推進に向けた取り組みの一つは「ママランチ会」の開催です。社員が 4 人と少数ですので、産休・育休の間も仕事の状況を知ってもらいたいですし、休職者本人の状況も教えてもらいたいため、子ども同伴を可としたランチ会を月 1 回開催してきました。現在、育休取得者はいませんが、仕事の情報共有や家庭の悩みなどを話せるよい機会なので、現在もランチ会を継続し、会社がその費用を負担しています。

二つ目は、仕事の共有化を図ったことです。小さい子どもをもつ従業員が多いため、子どもの病気などで急に休まなくてはいけないこともよくあります。そのような時でも仕事が滞ることのないよう、社外メールは全社員で共有し、各業務については段階ごとに細かくマニュアル化しました。会社の抱えている仕事を全社員が把握でき、お互いの仕事をサポートできる体制となったことで、今まで以上に休暇が取得しやすい環境となりました。

三つ目は、変形労働時間制の導入です。当社では、アンケートの実施や調査結果の入力、イベントの企画・運営等を行っていますので、土日出勤となることもあります。子育て中は、振替などが取得しづらいため、1 か月単位の変形労働時間制を導入しています。1 か月を平均として、週 40 時間以内の範囲で、所定労働時間とその始業及び就業時間を定めることができるので、企業にとっては時間外手当の縮減、従業員にとっては自由な働き方を選択でき、双方にとってメリットとなります。

四つ目は、アニバーサリー休暇の導入です。社員とその子どもの誕生日は有給休暇の取得奨励日としていますので、気兼ねなく休みをとって、家族と過ごし、楽しい思い出を作ってもらいたいと思っています。今年から、夫や両親などその他の家族にも対象範囲を拡大しました。

五つ目は、子宮がん・乳がん検診の受診です。女性のための職場となっていますので、女性特有の検診についても、会社の費用で受診できるようにしています。

その他にも、フレックス勤務や在宅勤務を自由に取得できるようにしています。



【ママランチ会】

仕事の効率化にもつながるワーク・ライフ・バランスのための取組み 市内企業に広げるためにはインセンティブも重要

一これらの取組みを導入したきっかけをお聞かせください。

渡邊さん：4 年前ぐらいに社員の妊娠・出産が続きました。それまで、小さい子どもをもつ社員がいなかったため、働き方や様々な制度について、特に意識することなく働いてきましたが、出産後も仕事を続けてもらうためにはどのような制度が必要か、会社としてどのような支援をすればよいのか、社会保険労務士にアドバイスをもらいながら、制度の見直しを行うことにしました。

その後も、社員同士で話し合いをしながら、年度末には見直し案を社長に提出し、翌々年度から活用できるように制度の更新を図っています。

一様々な制度を活用しての感想をお聞かせください。

渡邊さん：様々な制度が整備されたことにより、仕事と子育ての両立が可能となりました。私は、社会調査や市場調査などを含むリサーチ部門を主に担当していますので、土日にアンケートを実施したり、調査結果の取りまとめなど、時間も根気もいる作業となります。子どもが産まれるまでは、時間外でも気にせず働いていましたが、育児休業からの復帰後は、時短勤務とし、フレックス勤務や在宅勤務も活用していますが、仕事の成果は落とさないよう心掛けるようになったので、以前より効率的に仕事ができていると思います。

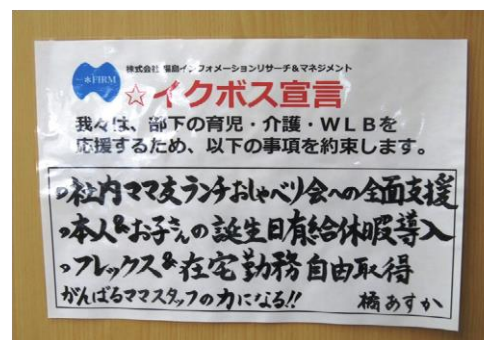


【同社がデザインした商品の数々】

一女性活躍を推進する上での課題点などはありますか？

橋社長：弊社は、市の創業者支援事業により創業しましたので、地域に貢献できる企業を目指すとともに、稼げる企業としても成長していかななくてはいけないと考えています。女性活躍推進のほか、イクボス宣言や、県の次世代育成支援企業も取得するなど、働き方にも積極的に取り組んでいます。

今後、女性活躍や働き方改革等を進めるなど、意識を高くもつ企業を増やすためには、入札参加指名や委託など行政からの発注で、地元企業が優先されるようなインセンティブの付与や支援があると、地元企業の成長と信頼度の向上が図られ、企業のモチベーションも高まるのではないかと考えています。



【社内に張り出しているイクボス宣言】

地域貢献や女性の地域リーダー育成にも協力

一今後、より魅力ある職場にするために、どのような取組みを検討していますか？

渡邊さん：時短で勤務する社員が多い中、フルタイムで働く人への支援も欲しいとの意見があり、「フルタイム手当」の支給や、現在、子どもが 1 人の場合、年間 5 日間の看護休暇を支給していますが、その拡充も検討しています。また、子育てなどで、病院に行くことができない社員のために、郵送でガン検診ができるキットが販売されていますので、その購入支援なども考えています。

社員の子どもたちが小学生、中学生になると、今とは働き方も変わってくると思います。さらに、今後は、親の介護もでてくると思われるので、就業規則の見直しを行いながら、ワークライフバランスを考慮した働きやすい職場環境を整備していきたいと思っています。

橋社長：弊社では、協会けんぽ（全国健康保険協会）の健康事業所宣言にエントリーしていますので、従業員の健康管理については、今後も十分配慮した取組みを考えていきたいと思っています。

毎年、福島高専からのインターンシップを受け入れており、地域貢献や女性の地域リーダー育成にも協力していきたいと思っています。

渡邊さん：今後も子育てしながら、家庭の事由で離職させないよう制度を整えていきたいと思っています。ただし、整えるだけではなく、使える制度となるようにすることが重要だと思いますので、社員同士、ランチ会など気軽に話せる機会を活用しながら、制度の充実を図っていききたいと思います。

女性活躍のヒント（取組例）

- ★ ママランチ会への支援
- ★ 業務マニュアルの作成による仕事の共有化
- ★ アニバーサリー休暇の導入
- ★ 子宮がん・乳がん検診の受診
- ★ 在宅勤務・フレックス勤務の導入など