

# 女性活躍・ワークライフバランスの推進で、仕事と私生活を充実させ、組織の成果も高める「新しい働き方」へ

やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや介護、自己啓発の時間、地域との関わりを持てる。そんな働きやすく働きがいのある職場環境づくりを推進・実践している企業・団体を表彰しました。



## 市長賞



代表取締役／菊池 毅

- 業種／小売業
- 住所／若松区本町2-17-1  
ペイサイドプラザ若松2階
- 従業員数／5598名(うち女性4244名)

## 株式会社サンリブ

2021年から「女性活躍プロジェクト」を発足。女性だけでなく全社員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。

従来、管理職への登用はグローバル社員(全地域勤務)に限定していたが、エリア社員(地域限定勤務)も登用することとし、その結果、2017年時点ではたった3名だった女性管理職が、現在は19名にもなっている。キャリアデザイン研修を始めたことで、職務経験を積み重ね管理職になっていくイメージを社員一人一人がもつようになったこともその一因と考えられる。

育児や介護など、家庭の事情で退職した社員を再雇用する「おかえりなさい制度」を導入。退職以前の知識や経験を再び活かすことに加え、外部で得た経験を会社に還元してもらうことで、会社にとっても良い影響をもたらしている。

また、連続での有給取得促進や、半日有給など、柔軟な有給休暇の取得制度を採用し、ワークライフバランスの実現も目指している。



### 特長的な取組内容

- 管理職登用の対象を広げた結果、女性管理職の割合が増えた。
- 社内でキャリアデザイン研修を始め、社員のモチベーションアップを図っている。
- 退職した社員を再雇用する「おかえりなさい制度」を導入。長年にわたり働きやすい会社を目指している。
- ワークライフバランス実現のため、新たな有給休暇取得制度を導入。



## 奨励賞



代表社員／三原 靖

- 業種／社会保険労務士法人
- 住所／小倉北区浅野2-14-1  
KMMビル404号
- 従業員数／24名(うち女性23名)

## 社会保険労務士法人 九州人事マネジメント

人事のプロフェッショナルならではの専門知識で業務の効率化に成功。人材を大切にすることで更なる飛躍を目指す。

事業の急拡大に伴い残業時間が増加、新規受注ができなくなるほどの状態になったことで、職場環境改善への強い思いが芽生えた。以降、試行錯誤を繰り返し、業務の効率化を図ってきた。個々の業務内容を明確化し、RPA等のITツールを活用することで業務標準化に成功した。

従業員定着のため、フレックスタイム制やテレワークを採用。家庭と仕事との両立



### 特長的な取組内容

- 専門知識を持つ社内人材と、トップの変えようという強い意志が相乗効果を生み、従業員一体となって改革を進めている。
- フレックスタイム制やテレワークの導入が優秀な社員の定着につながった。
- RPA等のITツールの導入により、業務を効率化、時間外勤務が削減された。
- 有資格者の定着に力を入れるだけでなく、資格取得に向けた支援も行っている。



## 市長賞



代表取締役社長／玉井 裕治

- 業種／情報サービス業
- 住所／小倉北区米町2-1-21
- 従業員数／579名(うち女性124名)

## 株式会社YE DIGITAL

「女性にやさしい会社は、みんなにやさしい会社」がスローガン。先進的な取組みで社を挙げて女性の活躍を推進。

以前は製造業をメインの顧客とする男性中心の企業だったが、ソーシャルIoTに展開したことをきっかけに、幅広い視点を獲得するため女性の採用に力を入れるようになった。「女性活躍推進委員会」を設置、女性の活躍を後押しする会社を目指してきた。

また、マネージャー層のケアのため、メンタルコーチ(臨床心理士)が常駐、社員定着を図ると同時に、女性管理職比率の増加にもつながっている。



### 特長的な取組内容

- 社員の長所を伸ばすため、メンタルコーチ(臨床心理士)が常駐している。
- 女性管理職の比率増加を目指す。2017年は3.3%だったが、現在は7.9%に、2024年の目標は10%。
- セレンディビティが生まれるよう、テレワークとオフィスワーク、両面の環境整備を行っている。
- 「女性活躍推進委員会」を設置し、採用から待遇改善まで一貫した取組みを行っている。



## 奨励賞



代表取締役／吉塚 浩

- 業種／福祉・介護業
- 住所／小倉北区馬借1-3-21  
きたふくビル
- 従業員数／610名(うち女性568名)

## 北九州福祉サービス株式会社

ワークライフバランスを重視。柔軟な働き方や業務の効率化を目指すことで、女性だけでなく、高齢者も元気に活躍できる企業へ。

社内に多数の女性スタッフを擁する中で、トップ主導による働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。

働く時間や日数を社員自らが選択できる方式をとることで離職率の低下を実現。特にケアマネジャーについては5時～22時の時間帯で自由に勤務できるスーパーフレックス制を採用し、顧客の要望に柔軟に対応することができるようにしている。



### 特長的な取組内容

- DX(デジタル・トランスフォーメーション)を導入し、業務の効率化を図っている。
- 『登録ヘルパー社員』については定年制を撤廃。短時間勤務も可能なため、高齢者が活躍している。
- 社員自らが勤務時間と日数を選択できる制度を導入したことで、離職率低下を実現。
- 柔軟な勤務形態を採用したことで、さらに顧客の要望に沿った対応ができるようになった。