

## (事例7-3) 株式会社ふくや

明太子をつくってよかった。



本店所在地／福岡県福岡市博多区中洲2丁目6番10号

URL／<http://www.fukuya.com/>

従業員数／609名（男女比 27%：73%）

受賞歴等／第1回「福岡県男女共同参画企業賞」、福岡県「子育て応援宣言企業」第1号登録、福岡県「子育て応援の店」登録、内閣府「チャイルド・ユースサポート章」、福岡県「子育て応援宣言企業・事業所 知事表彰」

(2016年10月1日現在)

ふくやが生み出した明太子は、今や福岡の名物として全国的に知られる商品である。同社では、「社員の成長が、ひいてはお客様の満足につながり、地域社会の発展にも貢献する」との思いから、1948年（昭和23年）の創業以降、地域貢献を経営方針の中に掲げ、社員にPTAや町内会等の地域活動を積極的に行うことを勧めている。また、「社員にとっていい会社」（＝仕事も家庭も充実できる会社）となることを目指し、育児休業取得前後の面談の充実化や、社員が子育ての状況に応じて働けるよう、6種類の勤務形態から働き方を選べる制度等を整備している。



中洲本店

### 受け継がれる経営理念

ふくやの創業者である初代社長の川原俊夫氏は、韓国の釜山で生まれ育ち、その後満州電業勤務を経て、沖縄戦を経験した人物である。戦争で生き残った川原氏は、「今までの人生は自分の人生だった。今からの人生は人の役に立たなくてはいけない」という思いで、ふくやを創業した。

同社では、「明太子」という言葉を誰でも自

由に使えるよう、あえて商標登録していない。また、「味で勝負すべき」との考え方から、看板に「元祖」という言葉も謳っていない。このような創業者の理念は、現在も様々なかたちで脈々と受け継がれている。

また、同社は、「強い会社、いい会社」を経営理念としている。中でも、「一人ひとりが、単なる『会社人間』に陥ることなく、どんなステージに立ったときでも自らの力で輝ける人間であってほしい」、「ふくやで学んだことを活かし、地域の様々なシーンで生き生きと活躍できる人材に育ててほしい」、「それが、ひいてはお客様の満足につながり、地域社会の発展にも貢献する」という思いから、「社員にとっていい会社」（＝仕事も家庭も充実できる会社）となることを目指している。

その一例と言えるのが、課長職以下の肩書の廃止である。同社では、肩書ではなく、実力で勝負できるよう、20年ほど前から、社内

的な明示は役員・部長職までとし、課長職以下の役職（課長、係長、主任等）は廃止している（ただし、外部に対しては便宜的に明示）（※）。

また、1994年には、「人と人が網の目のようにつながり情報を伝えていく」ことを方針とした「網の目コミュニケーション室」を立ち上げている。

同社には、各種イベントへの協賛や人的協力など、対応し切れないほど数多くの要望が寄せられるため、同室が中心となって対応しているほか、社内報やDVDの作成といった広報活動等を行っている。

なお、同社の川原正孝代表取締役社長は、前述の「女性の活躍推進福岡県会議」において、企画委員長を務めている。

※課長クラスの男女比は15：4。

（2016年12月現在）

### 学校行事や地域活動への参加支援

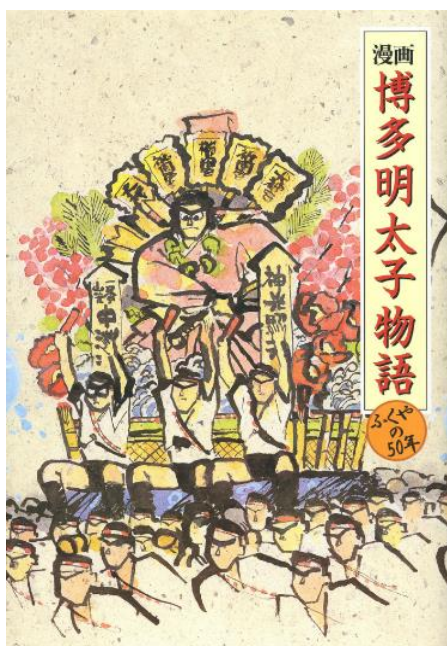
ふくやでは、授業参観、運動会など、子供の学校行事への積極的な参加を推奨している。運動会等、終日にわたって開催されるイベントの場合は休暇をとって参加してもらってい

るが、短時間で対応可能な授業参観等については、勤務時間内での参加が可能である。また、各種行事（博多どんたく港まつり、ボランティア清掃活動、スポーツレクリエーション等）への家族での参加を推奨することで、家族的な雰囲気や社風が醸成されている。

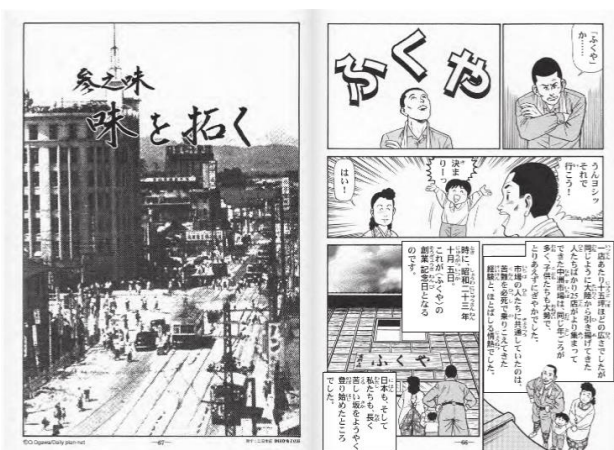
さらに、同社では、地域活動への参加支援として、PTAや町内会の役員、スポーツ教室の監督等を務めている社員に対して、「地域役員手当」を支給している（※）。これは、地域貢献だけでなく、社員教育という目的も兼ねている。社内では、年次など一定の立場を利用して仕事を進めることができるが、社外ではふくやでの立場は関係なく、実力で勝負しなければならない。そのため、社外での経験によりリーダーシップを磨いてほしいとの思いから導入された制度である。

なお、PTA活動等の会合についても勤務時間内での参加が可能であるほか、前述の学校行事への参加を含め、会社への報告義務は課していない。

※上限5千円（役割によって金額は異なる）。  
給与として毎月支給。



ふくやのウェブサイトでは、創業者である川原俊夫氏の生涯と、ふくや・明太子の歴史をウェブ上の漫画で閲覧することができる。



## 6種類の勤務形態

ふくやは、福岡県内に37店舗、東京に2店舗を構えている。営業時間は店舗によって異なるが（概ね9時から19時）、土日祝日も営業している。その他にも、業務用のスーパー、食材卸の営業部門、明太子の製造工場、物流、通販のコールセンターなどがあるが、女性社員の多い同社では、すべての部署に女性が配置されている。

このような中、育児休業から復帰した女性社員が保育所の送迎時間や家族の支援状況等に応じて柔軟に働けるようにするため、下表のとおり、6種類の勤務形態を導入している。実際には、④を選択する社員が多いとのことである。

|   | 勤務時間                 | 残業 | 休日    | 主な対象者                                |
|---|----------------------|----|-------|--------------------------------------|
| ① | 8時間                  | 可  | 指定なし  | (通常勤務)                               |
| ② | 8時間                  | 可  | 土日祝固定 | 保育所の関係で土日祝日休みを希望する社員                 |
| ③ | 8時間                  | 不可 | 指定なし  | 土日祝日の勤務も可能であるが、配偶者の残業が多く、定時退社を希望する社員 |
| ④ | 8時間                  | 不可 | 土日祝固定 | 平日の保育所の送迎や土日祝日の子供の面倒を自ら行う必要がある社員     |
| ⑤ | 短時間<br>(6時間以上、30分刻み) | 不可 | 指定なし  | 子供が0歳のうちに復帰した社員(0歳の場合、延長保育ができないため)等  |
| ⑥ | 短時間<br>(6時間以上、30分刻み) | 不可 | 土日祝固定 |                                      |

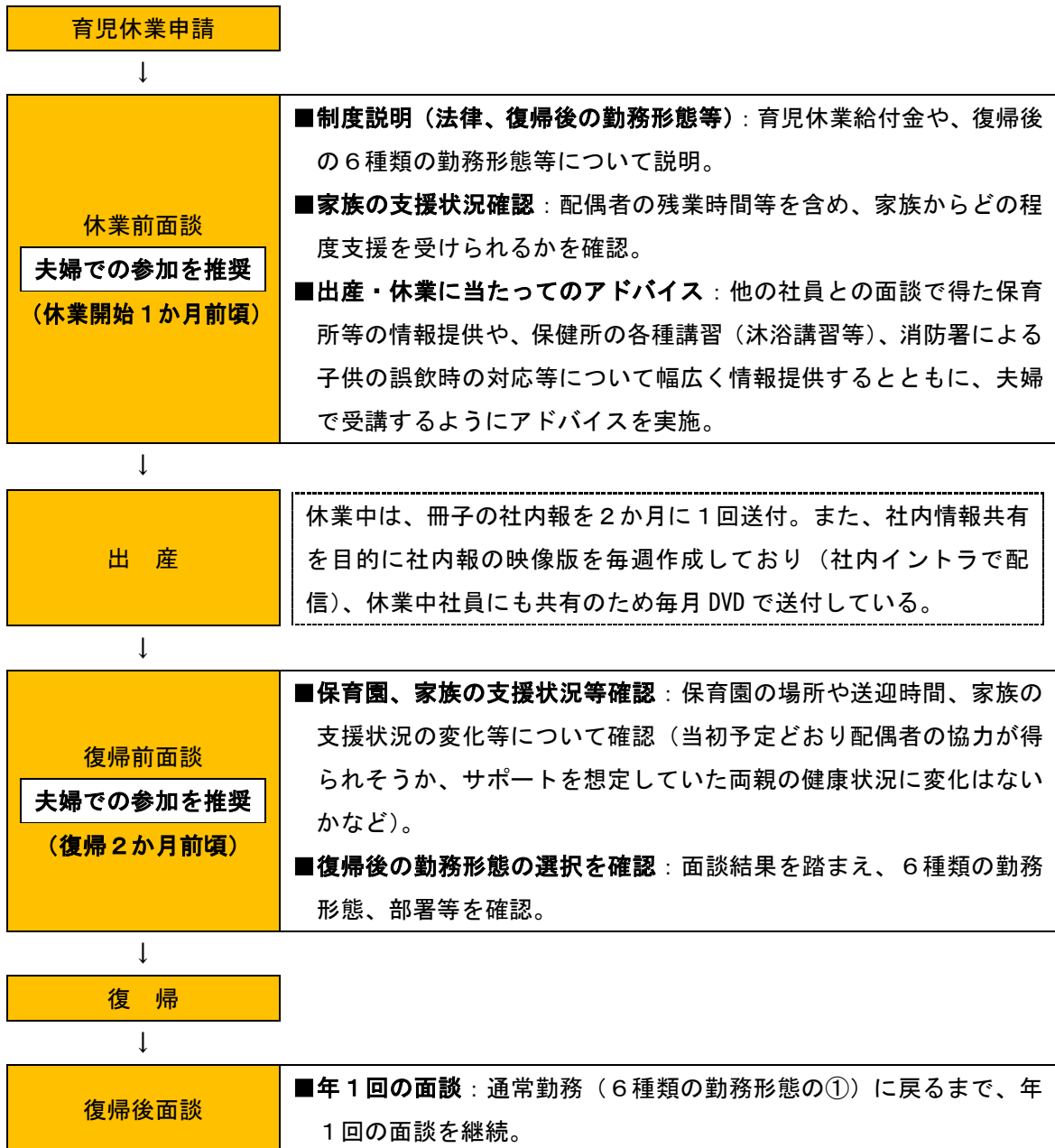
※原則子供が3歳になるまで。必要に応じて、小学校1年生の4月末まで延長可能。

## 面談の充実化

待遇や登用は男女平等であったとしても、女性がいまだに家庭的責任の多くを負っている場合が多い。そこで、ふくやでは、社員の状況を的確に把握し、その状況に応じた働き方ができるようにするため、育児休業取得者に対する面談の充実化を図っている。

中でも特徴的なのは、女性社員(男性社員の場合はその配偶者)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、家族の支援状況等を確認するとともに、保健所の各種講習(沐浴講習等)や、いわゆる「ママ友」作りに至るまで、幅広くアドバイスを行っている点である。

なお、夫婦での面談推奨を開始したのは2014年からであるが、これは、6種類の勤務形態のうち、④を選択する女性社員が多いことを踏まえたものである。





## 女性社員の声



(左から山中課長、元満氏)

産休・育休を経て、④の勤務形態（8時間勤務、残業不可、土日祝固定）で職場復帰し、現在は①の勤務形態（通常勤務）で勤務しています。結婚や出産を経験したことで、子連れのお客様へ配慮した空間作りなど、それまでは見えてこなかったことが見えてきたと感じています。

長期間職場を離れることへの不安はありましたが、当社は、面談で様々な情報・アドバイスをもらえるので、大変助かりました。

また、当社は、社員をととても大切にしてくれます。その1つが、社長・副社長を交えた社員の誕生日会です。毎月2回開催されるのですが（1月生であれば、前半に誕生日を迎える社員と後半に誕生日を迎える社員の2回にわけて開催）、社長からはメッセージカードが届きます。また、その年に結婚した社員、結婚10年目の社員、結婚25年目の社員を対象に、泊りがけの食事会も開催されます。

社長は、毎月店舗を回り、社員の情報（誰が結婚する等）をととてもよく把握しており、社員全員の顔と名前を憶えています。私が結婚を報告したときも、社長は父親のように喜んでくれました。このように社員を大切にしてくれることで、社員も頑張ろうと思えますし、私はこの会社が大好きなので、これからもずっと働き続けたいと思います。

支援部 網の目コミュニケーション室 元満 千鶴 氏

## 人事担当者の声

当社は、多店舗展開を行ううえで増員が必要でしたが、その一方で、学生の多くは東京や大阪へ出ていってしまい、地場企業への就職を希望する学生は少ないという状況がありました。そのような中、多数の女性の就職希望があり、当社にとって貴重な戦力となっていきました。特に、店舗における接客販売では、男性社員にはないきめ細かな対応で能力を発揮してもらっていましたが、出産や育児を機にやむを得ず退職する女性社員が増えてきました。当社が仕事と育児の両立支援の取組みを推進しているのは、そのような事情が背景にあります。

また、当社で仕事と育児の両立支援制度が浸透・定着した要因は、上記のような女性社員が多いことによる必然性に加え、家族的雰囲気のある社風と、社長自らが率先して女性社員に声掛けしたことにあると思います。特に、社長の声掛けにより、社員一人一人が「自分は大切にされている」と感じてくれたことが、「ふくやで働き続けたい」という思いにつながっているものと考えています。

仕事・働き方の多様化が進んでいる昨今、日曜日や祝日、夜間勤務が必要となる人が増えています。しかし、そのような人たちは、認可保育園に子供を預けることができません。祝日が増えれば、保育園に困る人はますます増えることとなります。

現在、わが国では、女性の活躍推進に向けた各種施策が進められており、特に保育サービスの拡充が注目されているところですが、保育もひとつのサービスと捉え、様々な働き方に対応できるよう、受入態勢のさらなる拡充を目指してほしいと思います。

支援部 人事課 課長 山中 崇彦 氏

福岡県子育て応援宣言企業・子育て応援の店参加企画  
～明るく大きな子に育て～  
ふくや明太子プレゼントキャンペーン

ふくやでは、「明（明るく）太（大きな）子（子供）のように育てほしい」という願いを込め、2010年4月から、福岡県内で生まれた子供の保護者を対象とした明太子プレゼントキャンペーンを実施している（キャンペーンの詳細は、同社のウェブサイトを参照）。



ふくやの商品（一例）