



婚式を終えた後も節目のイベントはたくさんあります。昨今、儀式的簡略化という流れもあり、簡単に済ませてしまうことも多い節目のイベントに着目することで、もっと当社を利用していただき、素敵な思い出をたくさん残してほしい。そして末永くお客様との関係を紡いでいきたいと思っています。

昨年10月、当社では、ワーク・ライフ・バランス委員会を社員有志で立ち上げ、様々な課題解決に向け取り組みを始めたところ。ワーク・ライフ・バランスと一言で言っても、答えはひとつではなく、定まった答えを出すことはとても難しいです。ですが、ワーク・ライフ・バランスは皆で作りに任せていくもの。委員会のメンバーに任せきりになるのではなく、風土を作り上げるのは社員一人ひとりであることを自覚してもらい、出

安心して働ける会社を目指して

し合ったアイデアを実現できるようなサポートしながら、答えの方向性を示していく。そのような姿勢で支えていければと考えています。ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、誰かにとって働きやすい環境の裏側には、別な誰かの協力があり、それがお互い様であるという価値観やモラルを等しく作っていくことが肝要だと思っています。その点においても、社員を巻き込んだ委員会活動が果たす役割は大きいと感じています。

一方で、共働きの家庭において、本人が勤めている会社だけがワーク・ライフ・バランスがとれた働き方を推奨していても、パートナー側の企業に理解がなければ、その家庭のワーク・ライフ・バランスは成り立たないという問題もあります。社会全体が働き方を変えていかなければ、誰もが安心して

て働き続ける社会はやってきません。ですので、私自身、様々な機会をとらえ、外に向けて発信するよう心掛けています。

ワーク・ライフ・バランスを進め、働きやすい環境が整い、女性が活躍できるということは、組織力を高めることにつながります。会社も良い時ばかりではなく、波がありますし、社員それぞれの家庭の状況は多様です。会社が困難に立ち向かうとき、男女双方の意見を吸い上げること、より良い解決策が見つかることもありますし、

自身のキャリアについて不安に思っている女性社員に対し、経験年次の高い女性社員がアドバイスをすることで、就業継続につながるなど、組織として変化に対応している可能性を高めることができるのではないかと考えています。

「安心して働ける会社を目指す」。簡単なようでいて、様々な要素や課題解決への取り組みが必要で実は難しいこと。ですが、私ひとりではなく、社員皆で同じ方向を向いて歩みを共にすれば、決してできないことではないと思っています。



COMPANY PROFILE

株式会社 あいあーる

1961年に前身である株式会社仙台新生活互助会を設立。1978年にはパレスへいあをグランドオープン。その後2001年には株式会社あいあーる、株式会社平安閣、株式会社平安祭典を合併し株式会社あいあーるに。宮城県内の冠婚葬祭業の一翼を担い、最近では2014年にフォトスタジオフォープラスのオープンや2016年にMum CAFE（ママカフェ）のオープンなど、新しい業態も展開している。

従業員数 / 280人（女性157人・男性123人）

代表取締役社長 菊地 隼さん

仙台トヨペット、会計事務所勤務を経て、創業者逝去に伴って株式会社あいあーる代表取締役社長に就任。業界未経験での入社ではあったが、客観的な視点から経営を行うと共に「安心して働ける」会社を目指し奮闘中。



社会全体が ワーク・ライフ・バランスを 考えられる社会に

当社ではメンバーズ部門、プライベート部門、葬祭部門に分かれ、日々業務にあたりますが、土日出勤が多い、仕事量が先読みできないなどの業務の性質上の制約があり、特に子育て中の女性社員の中には負担に感じている人もいます。しかし、そういった女性社員こそ活躍できる環境を、会社として整えていく必要があると感じています。

私自身、2児の父親として、子育てに携わっているなかで、大変なこともちろんありますが、素晴らしい経験もしている最中です。子育てという経験からより強く感じたことは、コミュニケーション力の重要性。これは部下や後輩を育てることの原点でもあります。子育て中の女性社員が自身のキャリアパスをイメージし、モチベーション高く働き続けるためには、出産や子育てをキャリアブランクではなく、ひとつのスキルとして評価するこ

と、ライフスタイルが大きく変化する時期の働き方や、力を発揮できる分野の開拓など、会社として今後取り組んでいきたいと思っています。

様々な背景、ライフスタイルの社員がいるということは、職場に多くのアイデアをもたらします。当社では、結婚式の1年後にパレスへいあんにご招待する「1周年アニバーサリー企画」や、気軽に利用できるフォトブースの設置を事業化しました。結婚式は夫婦にとって大切な記念日であり、結婚式の会場は大切な思い出の場所のひとつになります。しかし、式が終わると立ち寄る機会がなくなってしまうもの。せっかくな思い出の場所なので、もっと気軽に立ち寄っていただきたい、そんな思いで、子育て中の女性社員が中心となり、立ち上げました。

また、1周年だけではなく、例えばお子さんが生まれたり、そのお子さんが七五三を迎えたり。結



役も含め、皆で知恵を出し合っ
ていきたいと思っています。
立ち上げ当初は、委員会の取
り組みが社内に浸透していくかど
うか、不安もありました。とこ
ろが、日々の業務の中でも、様々
なところから「ワーク・ライフ・
バランス」という言葉が聞こえて
くるようになったり、委員会メン
バー以外の社員も取り組み始め
ているとの声を聴くようになりま
した。2018年1月に「企業
の未来プロジェクト」のコンテンツ
である社内研修への講師派遣を
利用し、ワーク・ライフ・ balan
ス研修会を開催したのですが、
各部門合わせて約100名の参
加があったことには、正直驚き
ました。部門によっては、業務の
繁忙期と重なり、参加が難しい
のではないかと思っていたので、
委員会に所属していない社員も

興味をもってくださっていることが分
かり、嬉しかったですね。
研修会では、講義形式で参加
者全員に共通認識を持つても
らった後、各部門に分かれてグ
ループワークを行い、ワーク・ラ
イフ・バランスを進める上での課
題を皆で洗い出しました。研修
会は大成功、と思いましたが、
同時に皆が感じていた課題を早
急に解決していくことの重要性
も実感しました。拳がった課題
を、「すぐに実行できるもの」と
「相談してじっくり進めるもの」
に区分し、「すぐに実行できるも
の」に関しては期限を設け、ス
ピード感をもって社内に反映でき
るよう努めています。就業規則の
改正などの面では、委員会のメ
ンバーに総務課長が入っているこ
とも大きいですね。委員会の活
動内容は、ニュースレターを通し

自分の環境が 変わったからこそ、 出せる企画がある

ワーク・ライフ・ バランス委員会を 立ち上げて

営業部チーフ
ワーク・ライフ・バランス委員会 委員長
成田 通予さん

2度の産休・育休を経て、現在勤続20年目。披露宴バンケットスタッフ、ウェディングプランナーを経て、現在は法人営業部に所属しながら、新規事業の立ち上げ、ワーク・ライフ・バランス委員会運営、イベント等の企画・実施に携わっている。



「企業の未来プロジェクト」仙台
女性リーダー・トレーニング・プロ
グラムに3期生として参加するこ
とで、「働き方改革」を改めて考
えるきっかけとなりました。それ
までは、自身の働き方について考
えることはあっても、具体的な行
動には結びついていませんでした。
ですが、プログラムに参加し、き
ちんと計画を立てて進めていくこ
とで様々な課題を解決していけ
る、と気づきました。

また、課題は一つクリアすれば
終わり、というものではありません。
継続的な取り組みが必要とな
ります。自分自身を含めた社員の
今、そしてこれからの働き方を考
え、当社の経営理念の一つである
「スタッフの幸せを追求する」に着
目し、ワーク・ライフ・バランスを
通じてそれを実現させていきたい
と考えるようになりました。そこ
で、社に戻り、昨年・一昨年にプ
ログラムに参加していた先輩たち
と話し合い、立ち上げたのがワー
ク・ライフ・バランス委員会です。
2017年10月に立ち上げた
委員会は、女性6名、男性2名、
計8名で構成しています。部門を
越えたメンバーで月に一度集まり、

活発に意見を出し合っています。
各部門が抱える課題、共通する課
題から、次の3つのテーマに取り
組むことにしました。

①「働き方改革」：残業時間を減
らすことを目標とするのではな
く、いかに生産性を上げた働き方
をしていくか、ということに焦点
を当てます。

②「有給休暇取得の促進」：有給
休暇を取得できていない人の差を埋
めるために、何ができるかを考え
ます。

③「キャリアパスモデルの提案」：
男女問わず、自分自身がどんな
キャリアを進んでいくのか、そのた
めにどんなスキルを修得する必要
があるのかなど、先行きが見える
ようにします。

特に③「キャリアパスモデルの提
案」については、難しいことですが、
特に女性が働き続けるために非常
に重要なことだと認識しています。
何がクリアできれば次に進めるか
を、本人が自覚しながら日々の業
務に取り組めるよう、環境を整え
ていきたいと考えています。もちろ
ん、従業員だけでなくできる取り組み
ではありませんので、社長や取締

で発信しています。委員以外の社
員にも分かりやすく伝えること
で、社員一人ひとりの意識変革を
進めたいと思っています。

ワーク・ライフ・バランス委員会
の取り組みは始まったばかりです
が、社員全体で話し合い、取り組
みを進める下地はできつつあると
感じています。それも社長をはじめ
様々な方の理解や協力があつた
からこそ。一人ひとりがより気持
ちよく働き続けられるように、引
き続き取り組んでいきたいです。
また、ワーク・ライフ・バランス

を進め、女性のキャリアパスが整っ
ていくことにより、現在勤めてい
る女性社員の働く意欲向上に加
え、新しく入社する人材にも良い
影響があると思っています。長く
働いている経験豊かな先輩女性社
員がいるということは、新入社員
が「自分もこうなりたい」という
目標を持ち仕事に励むことができ
るからです。そして私自身もその
ようなロールモデルの一人になっ
ていきたいと思っています。

