

取組紹介

2

バディ制度等で従業員が
共に支え合う職場風土を醸成

取組内容

- 全社員が職場の垣根を越えて従業員同士で2,3人のバディを組んでお互いに支えあう仕組みづくりをしています。バディを組んだ従業員同士はキャリアに関する悩みや実務上の課題などをオンオフの場面で集まり相談し合うことで横のつながりが形成されています。
- 他にもライフプラン作成の取り組みでは、従業員に入社後、自分がどのように仕事を関わっていくかライフプランのシートを作成してもらいます。従業員一人一人が自分の実現したい人生を本気で考える時間を設けることで、ライフステージの変化がある中でもプライベートを充実させながら活躍する「なりたい自分」を思い浮かべ、その実現に向けて今できることにチャレンジして欲しいと考えています。
- 入社当初は人生設計をしたことがない方がほとんどのため、経験が多い上司が、その従業員と本気で向き合い、「私以上に私のことを考えてくれる」をテーマに、利害なしにその方のことを考えて色々なパターンを予測して提案するなどして一緒にライフプランを考えることを毎月繰り返し深めています。
- お互いのライフプランを共有し、お互いの人生設計を応援し合える環境の形成のため定期的なチーム作り会議を行ったり、上司との月一面談行ったりしています。

取組による効果

- バディ制度を取り入れたことで、元々は店舗内で完結しがちだった従業員同士のつながりが増えることで、悩みやライフプランの相談ができる対象が増え、従業員のモチベーション維持・向上につながっています。
- ライフプランの作成を通じて従業員が自分のキャリアを本気で考え、理想の実現のため今できることにチャレンジするという仕事に対する意識の変化が現れ、従業員のモチベーションの向上につながっています。
- 従業員がライフプランを共有することでお互いに応援し合え、従業員同士でそれぞれが成長するために助け合う職場環境が形成されています。より良い会社を全員でつくるために頑張る人が個々の力量で頑張るのではなく、チームで頑張り喜び合える「自分次第でなくて皆で支え合う」仕組みが形成されています。



ライフ・ワーク・バランス

EXPO東京
2025

社員と共に創る、企業の未来



取組紹介

3

従業員の柔軟なアイデアを積極的に採用し、
従業員が生き活きと働く職場へ

取組内容

- 当社は女性が活躍できる環境を自分たちで考え、作っていくことを大切にしています。キャリア=代えのきかない人材と定義し、従業員一人一人が主役の仕事を選びキャリアを積めるような組織作りを行っています。従業員がより良い会社に変えていくための工夫と改善案を自ら考え、昇給や残業ゼロの実現に取り組んでおり、決められたルールの中で働くのではなく各従業員に裁量権や決定権があることが特徴です。
- 「挑戦したい」「頑張りたい」という人を仲間が支え、成長してもらうというのが当社のスタイルです。だからこそ社内の様々な役職への昇格やプロジェクトへの参加は社員自らの意志で立候補することを大切にしています。評価や昇給に関しても、自分が計画を立て毎月昇給できるチャンスがある制度にしています。
- 当社は女性の自立を目指しているので、トップダウン方式で上司から部下へ指示を出して取り組むスタイルではありません。社歴は関係なく会社をより良い方向へ導きたい、自分達で会社を良くしたいという意志があれば、リーダーになることができ意見を発信することができます。このリーダー制も店長になることへの責任感や忙しさへの懸念という従業員の声から生まれた、店舗経営を複数名で協力して行う新しい制度です。"

取組による効果

- 社歴関係なく「皆で支え合う」ために会社の問題や課題の解決も管理職以上で行うものではなく、社員全員で実現するため立候補制で発足したプロジェクトがあります。2024年度は採用、育成など、12個のプロジェクトが立ち上がり、解決に向けて動いています。コンセプトだけでなく、実際に女性が自走型で活躍できる仕組みを多数産み出し実践しています。
- 従業員の発案から生まれたリーダー制の導入により約半数の従業員がリーダー職となりました。店舗経営を複数のリーダーで行うことで各人にかかる業務量や心理的負担を減らしただけでなく「全員でマネジメント」の概念を、組織の形として実現しています。



株式会社アメージング・フューチャー

女性が輝く会社をみんなで作る!一人一人が主役の会社





株式会社アメージング・フューチャー

女性が輝く会社をみんなで作る！
一人一人が主役の会社

会社概要

代表者名： 代表取締役 大田原 裕美
創立（創業）： 2007年
所在地： 東京都荏荏5-30-12グローリア荏荏403
TEL： 03-6279-9871
従業員数： 64名（うち正社員56名）
URL： <https://amazing-future.net/>
事業内容： フィットネスクラブの運営



目的・理念

女性が自立していつまでも活躍できる会社を作る。
それを1人1人の成長とみんなの協力により実現させる。

女性がキャリアアップできる仕組みがあり、長く活躍し続けられる会社を女性100%の経営で実現しています。女性の働き方は出産や育児などによって大きく変わるため、ライフステージに応じて多様な働き方から選択ができます。社員1人1人の理想を叶えるための仕事になるように、ライフプラン支援制度という仕組みを作り、1人1人が仕事との向き合い方を本気で考え、キャリアプランを作成、毎月昇格・昇給のチャンスがあるランクアップ制度など努力が報われる制度や研修などサポート体制がとて充実しています。

経営者からのメッセージ

女性活躍推進は日本で叫ばれ続けていますが、ジェンダーギャップ指数は2024年も先進国で最下位を更新。私たちは、そんな日本が悪いと文句を言うのではなく、女性が活躍するために何が必要か、仕組みや風土を女性自身が考え、女性だけで作っている会社です。将来女性の活躍やキャリアアップを考えた時に、特に女性は男性よりも、結婚、出産や育児と環境が変わりやすいのが現状です。そのため「女性は仕事との関わり方」を真剣に考える必要があると考えています。社員全員が私が会社という認識を持ち、会社の経営課題を自分の課題として解決しています。真の女性が自立して活躍する会社を実現しようとし、実際に実績を上げ続けています。女性が自分たちで考えて自分たちでつくる自走型組織であることで、女性活躍が進められる実態に添ったライフ・ワーク・バランスが取れた会社が作れています。



代表取締役 大田原 裕美

取組の経緯・背景

社長自身が会社員として勤務していた際に妊娠や子育てをしながら働き続けることの難しさを痛感した経験がありました。女性が結婚や出産などの自分自身のライフステージがある中でもどんどん成長し、プライベートも充実させながら活躍できる会社が世の中にもあまりにも少ない、という想いから起業したという背景があります。社名には、「それぞれが思い描くびっくりするような素晴らしい未来を、仕事を通して成長することで実現させて欲しい」という想いを込めています。従業員一人一人が自分の実現したい人生を本気で考える時間を設け、それぞれにあった働き方を実現し、また多様な働き方がある中でも、全員が助け合える会社を目指すことで、一人ではなく仲間同士で目標や夢を応援し合う組織風土が形成されています。



従業員の声



- 残業ゼロへ向けての取り組みについては、社内全体でコミュニケーションを取りながら行えています。社内での問題認識がそろっていることで、チーム内で残業時間の報告などのコミュニケーションが円滑になりました。以前に比べると、社内全体の雰囲気がとても良くなり働きやすい環境になったと感じています。
- リーダー制度について、ここ数年でリーダーの人数が一気に増えたことで社内全体の雰囲気に活気が出て、全体のモチベーションが上がったように思います。1店舗に必ず1名以上のリーダーがいるので主体的にチーム、会社を良くするために引っ張ってくれている人数が増えたので、固定店長制を廃止したことはとても良かったと思います。

取組紹介

1

ライフステージごとに働き方を選び、
「働き続ける」を支える豊富な制度メニュー

取組内容

- 女性の働き方は出産、育児などライフステージによって大きく変わります。当社では女性のライフスタイルに対応するため「ママ社員」や「ゆとり社員」などの勤務形態があり、パートタイムとしてではなく週4日勤務や時短勤務が可能です。例えば妊娠して子育てから手が離れるまでは、「ママ社員」で時短勤務、そのあと「レギュラー社員」に戻る、もしくは、介護があるので働く日数を減らす「ゆとり社員」を選ぶなど、一人一人のライフプランに合わせた働き方を選択できるように勤務体系を多様化しています。
- 入社当初から短時間勤務を選択できるので、事情がありフルタイムでの勤務が難しい方も入社できる仕組みを作っています。
- 社長自身も子育てをしていることもあり、従業員が子育てと仕事を両立する働き方やキャリアプランを相談しやすい環境があります。また社長や管理職が率先して制度を利用することでロールモデルとなり、社内全体にライフ・ワーク・バランスの取組みが広がるよう促しています。
- 当社はサービス業の店舗勤務がメイン事業ですが、テレワークを活用し、在宅勤務がメインの部署を立ち上げるなど、妊娠中や育休復帰後も従業員が活躍できる環境を整えています。

取組による効果

- 従業員は子育てなどのライフステージの変化に合わせて働き方を変化させることができています。実際に妊娠をきっかけに在宅勤務がメインの部署に移動した女性従業員が出産後も働いています。
- 採用時に女性の働き方を支援していることをアピールすることで、応募者数が増加し人材確保に繋がっています。
- 女性の活躍促進の取組み例として声をかけられることが多く、女性を活躍させたい経営者様、学生にキャリアを考えさせたい女子大などから依頼を頂き定期的に講演を行っています。

