

取組紹介

2

社員個人の突発的な事情にも
「お互い様」でフォローし合う職場環境

取組内容

- 個人の事情でオフィスに出社ができない場合も、業務が円滑に行えるよう、リモートワークができる環境を整えており、リモートワークでの業務を推奨しています。
- 従業員が2人1組で業務を総合に把握し対応する「パティ制度」を設けており、パティのどちらかに何かがあっても業務が滞らないようにしています。
- 子どもの誕生日に取得することができる「キッズパースデー休暇(月半日-有給)」、不妊治療のために取得することができる「コウノトリ休暇」(月1日-有給)、妊娠中の従業員が検診等で取得することができる「マタニティ休暇」(月半日-有給)等の充実の休暇制度のほか、妊活中・妊娠・産後の従業員、または配偶者に必要栄養素を含むサプリメントを無償で支給する「マタニティエール制度」等、従業員のライフイベントに寄り添った制度を導入しています。会社が従業員の「ライフ」の部分積極的に支援することで、従業員同士のお互いを思いやる風土が醸成されています。
- 従業員の家族も含めた社内イベントや交流会を開催することで、従業員の家族と顔を合わせる機会を生み出しています。

取組による効果

- リモートワークを推奨したことにより、個人の事情で出社ができない時も、罪恶感等ネガティブな感情を抱くことなく、業務にコミットできるようになりました。また、リモートワークの比率は上がっており、勤務の80%がリモートとなっています。
- パティ制度により家族の事情で急に業務ができない状況になってもスムーズに代理で対応することができ、業務の円滑な進行につながっています。
- キッズパースデー休暇等のライフを支援する制度がオフィシャルに設けられていることで、家族やライフに関わる話題についてもコミュニケーションをとる機会が増え、従業員同士の状況理解につながっており、お互いさまの企業文化が醸成されています。
- 社内イベントの開催で各家庭の状況理解と、お互いが支援しあう風土になりました。



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

時短勤務による時間的制約も糧として
業務効率化・スリム化へと導く

取組内容

- 作業のマニュアル化を行い業務の属人化を防止し、週次のミーティングで業務管理を行うなど各人の業務状況・進捗を把握しています。
- 定期的に業務の棚卸・役割確認・業務確認を行い、業務の状況を整理し、無駄な業務は省くことにより、業務の効率化を行っています。時短勤務者が多いため時間的制約はありますが、効率よくやりがいをもって働いている従業員が多いと感じています。
- 業務の棚卸しや、1on1の際のヒアリングで、必要がある場合、業務のアウトソーシングを行い、常に業務のスリム化を心がけているため、時間外労働は基本的にありません。

取組による効果

- 業務について進捗や不明点がないかをこまめに確認し、各人の状況を共有するカルチャーを根付かせたことにより、業務の見える化ができるようになり、安心感と従業員同士がお互いケアしあう環境ができています。
- 短時間勤務により、業務の効率化、スリム化ができ、バランスの取れた働き方につながりました。
- 個人の事情で、周りの方に迷惑をかけてしまうという不安を解消し、業務を滞らせることなく、安心して業務にコミットできるようになり、従業員のモチベーションが向上しました。
- ライフとワークのバランスが取れた働き方ができる事で社内のモチベーションも向上しています。



株式会社QOOLキャリア

子育てと仕事を両立し、
自分らしいキャリアをあきらめない会社

QOOL
CAREER



株式会社QOOLキャリア

子育てと仕事を両立し、
自分らしいキャリアをあきらめない会社

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 山中 泰子
創立(創業)：2020年
所在地： 東京都港区北青山2-12-28 青山ビル5階
従業員数： 7名(うち正社員6名)
URL： <https://newcareer.qo-ol.jp/>
事業内容： 産前産後女性向けキャリア支援事業
人事領域コンサルティング事業
ライフステージ特化型福利厚生サービス
「TSUMUGU(つむぐ)」運営事業



目的・理念

女性が自分らしいキャリアを築ける社会の実現

「結婚」「妊活」「出産・育児」「介護」など、ライフステージで直面する課題は人それぞれです。企業や雇用形態・働き方の枠を超え、「私らしさ」を追求する全ての女性の声に寄り添い、それぞれのライフ・ワーク・シナジーを追求できる社会の実現を目指し活動しています。女性のみにとどまらず、様々な背景や価値観を持つ全ての人が、「自分らしいキャリア」を実現できる社会の実現に向け、各事業通してチャレンジを始めています。

経営者からのメッセージ

15年人事を経験してきました。立場上、人事は会社と社員の間に立って何事も判断をしなくてははいけません。これまで社員一人ひとりと100%向き合えてこられたか、と言われると難しいです。立場が上がれば上がるほど、経営と一体となり、会社の未来を創っていくことを優先せざるを得ない日々でした。そして自分自身、組織の中での立場もありつつ、母として、女性として、様々な葛藤の日々を過ごしてきました。そんな経験から、まさに今、様々な課題に直面しながらも「自分らしく輝きたい」と願う方の声にとことん寄り添い、共感し、支援したいと思っています。1度の人生、選択を迫られるのではなく「自分で選択した」という実感を持って進んでいける人が一人でも増えることを願い、女性の活躍支援や多様な働き方の実現に向けて前に進み続けます。



代表取締役社長 山中 泰子

取組の経緯・背景

当社は、社長自身が子育てをしております。家族の事情で思うように働けなかった過去や、キャリアを思うように築けなかった悔しさから、女性活躍のためには企業側のカルチャーを変える必要があると強く感じ、自分らしく働きたい女性を支援する会社として創業しました。家庭の事情等、従業員本人ではコントロールできない状況と仕事の両立に対し「できない」という罪悪感で終わらせるのではなく「どうしたらできるか」を模索する風土の醸成や、時間的制約があっても、やりがいをもって働ける環境づくりに取り組んでいます。柔軟な勤務制度やリモートワークを取り入れ、キャリアも築けるように定期的な社内研修や資格取得支援も行っています。また、誰でも事業アイデアを出せる機会を設けており、事業を通して一層「女性としてのキャリア」への考えを深めつつ、全従業員がポジティブに楽しく働ける環境づくりに取り組んでいます。



従業員の声



- キッズバースデー休暇が設けられていることで、家族やプライベートに関わる話題についてもコミュニケーションをとる機会が増え、従業員同士の状況理解につながっています。
- 家族の事情で出社ができないと、ネガティブな感情が先行していましたが、リモートワークが推奨されたことにより、今の状況でどう動くのが一番業務にコミットできるのか、という合理的で柔軟な思考につながるようになり、社内全体の雰囲気もよりポジティブになりました。
- スキルアップやキャリアアップを後押しする制度があることで、チャレンジしやすい雰囲気となっています。実際に利用して、業務に活かしているメンバーもあり、社内全体へのポジティブな刺激となっています。

取組紹介

1

社長がロールモデルとなり、 女性としてのキャリアと家庭の両立を全面推進

取組内容

- 社長自身がロールモデルとなり、自身の経験などを従業員へ積極的に情報開示しています。また、家庭と仕事の両立に対する考え方のバイアスを外せるよう、子連れ出社等も行い、NGは無いという事を体現しており、家族との時間のために業務を調整しやすい風土を定着させていきました。
- 社長をはじめ従業員全員が子育てをしているため、積極的にライフ・ワーク・バランス推進に取り組んでいます。
- 家庭の事情や業務過多の際に、社長自身が従業員へヘルプを出すことで、従業員もヘルプを出しやすい風土を定着させていきました。
- 社長との定期的な1on1を行い、業務や、子育て、その他の悩みを聞き取り、働き方の課題に対応しています。また、会社負担で資格取得に挑戦することができる資格取得支援や、業務としてのセミナー参加も促しており、従業員が自分らしいキャリアも築けるように積極的に働きかけています。
- 勤務時間オプションを採用し、全従業員が5時間～8時間勤務/1日の中で勤務時間を選択することができます。

取組による効果

- 社長自身が制度を積極的に活用することにより、従業員も「他の方に迷惑をかけてしまって申し訳ない」という罪悪感なく、積極的に制度を利用できるようになりました。
- 従業員全員が子育て中ですが、仕事と家庭の両立ができており、子育て中の従業員が活躍できる制度と風土の両方が定着しています。
- 資格取得支援を活用した従業員が、取得した資格を活用し福利厚生サービスの専門家や、セミナー登壇等、活躍の幅を広げています。

