

『日本でいちばん
大切にしたい会社』著者

坂本光司 監修 ここに注目



LFC株

代表取締役社長

井上 武
いのうえ たけし

年齢、性別、学歴、
国籍の違いを超えた多様な人材を
積極活用する
ダイバーシティ経営。
それはすべての働く人の
「働く幸せ」実現をめざす
三方よしの経営ともいえる。
働く女性がいつでもイキイキ
成長し、安心して働ける会社、
LFCに注目。

幸せな大家族をめざして



LFCで働く女性たち。持ち前の明るさで会社を照らす

「このドアを通る人が、我が社の最も大切な人達です」。正面入口に立つと訪問者はこの言葉に迎えられる。社内に入ると、皆が一斉に仕事の手を止めて立ち上がり、「いらつしやいませ」と、元気なあいさつの声が揃う。LFC株は、関連会社ラブリークイーン株（女性フォーマルウェア企画・製作・販売）の物流を主に扱う会社だ。井上社長は言う。

「会社の入口の看板は、お客様はもちろんですが、従業員のことを指しています。私は皆を家族のように大切だと思っています」

従業員の約八割を占めるのは女性。社員、パート職員の垣根なく、皆イキイキと働いている。同社では、パート社員を親しみ込めて「スタッフ」と呼んでいる。もともと、井上社長が社員をこのように大切に思うようになったのは、ある出来事がきっかけだった。

十年前、当時ラブリークイーンのとっぴだった井上社長は、自社の「上場」を第一の目標に掲げていた。ところが上場に固執するあまり、中核事業の不振に打

撮影／美崎真緒

坂本光司 監修
ここに注目

手が遅れ、赤字転落。上場断念となるや風評が広がり、信頼していた金融機関や仕入先が去っていく。お金中心の経営にむなしさを感じたという。その時、かつて勉強会で聞いた「拝金主義から人本主義」という言葉を思い出し、「社員が幸せになる会社」へ舵をきる決意をした。そしてラブリークイーンの赤字に伴い、



「掃除は就業時間内に行ったり、冷暖房の要望を聞いたり、女性への配慮は欠かせません」(井上社長)

物流事業部を別会社として独立させたのが、現在のLFCである。「働く社員が幸せになり、大家族のような会社にしたい」。そんな井上社長の思いは、人材育成の徹底、非定年制

度、障害者の雇用などさまざまな形となつて現れる。とはいえ、社風を良くしようとしてスタートした「サンクスカード」などの取り組みは、すぐに浸透するものではなかった。「なぜ業務外のことをしなければならぬのか」。否定的な意見も

多く聞こえてきた。そんなある日のことである。

スタッフの小澤

さんの携帯に、息子さんが事故で救急搬送されているとの連絡が入った。病院で聞かさ

れたのは「最悪の場合、死ぬか植物状態」。夫は単身赴任で頼れる人もいない。不安と闘いながら手術が無事に終わることを願うことしかできなかった。するとその時、同社の常務、加藤正吉さんが現れた。一人で心細いだろうからと、駆けつけてくれたのだ。小澤さんから連絡を受けた加藤さんは、自分の子供や孫が事故にあったように感じ、居ても立っても居られなくなったという。

「あの時は驚きと感謝の気持ちで、涙が溢れました。おかげさまで四か月後に、息子は無事に退院することができました」(小澤さん)

“大家族主義”と言葉で言うのは簡単だが、その理念が社員に浸透し、それぞれが思いを形にできて初めて、「社員が



「パートに対してもこんなに温かく接してくださるのかと、感動しました」(小澤さん)

坂本光司
法政大学大学院教授
さかもとこうじ

専門は中小企業経営論、地域経済論、産業論。法政大学大学院政策創造研究科教授。法政大学大学院サテライトキャンパス長。主な著書に『日本でいちばん大切にしたい会社』(あさ出版)など。



性差を認めた
平等を

業績のよい会社では、女性がいキキと働いています。女性が企業の成長と衰退を決定すると言っても過言ではありません。ところが、女性の就業実態は非常に厳しいのが現状です。

日本人の労働力率は、男性が七



愛と感動で社員を幸せにするLFC。社員の約3割の10名が障害者だ。写真は中国からの研修スタッフ。残業時には夜食も提供される

幸せになる会社」に一步近づく。この出来事は、同社が本当の「大家族」に一步近づいた出来事だった。

井上社長はその後、会社を支える女性スタッフの社員への登用も本格化させた。小澤さんも正社員となり、今では部長として会社を支え、女性をまとめていく。スタッフ出身だけに、現場の気持ちもよく理解できる。「小澤さんがやるなら……」とサンクスカードなどの取り組みも次第に浸透していった。

昨年には、敷地内に研修施設が建てられた。井上社長が月に一度、社員とスタッフに向けて会社の経営理念などを伝えている。それぞれの家庭の事情を考慮して、研修は就業時間内を利用する。井上社長の話の後は、従業員一人につき三十秒意見を



25万着の保管が可能。掘りごたつのように床の位置を少し下げること、女性が商品を取り出しやすいよう工夫している

伝える時間がある。「意見や感想に対して私がある場で答えます。私と皆の双方の交流の時間です。社員もスタッフも関係なく、いいと思った提案はすぐに採用します」。同社では、スタッフもLFCを「私の会社」だと誇りに思っている。そのほか、社員、スタッフの子供を対象にした「夏休み子供見学会」を実施し、両親の働く姿を子供に見せる企画を行ったり、女性が多く働いているからこそ、それぞれの家庭環境に合わせた就業形態に柔軟に対応している。井上社長は一家の大黒柱として、家族の幸せを祈り、今日も社員の声に耳をかたむけている。

八パーセント、女性は四八パーセントです。働きたい女性のうち、二人に一人しか働くことができていません。海外と比べても、非常に低い数字です。女性の能力が低いとは私には思えません。女性の本領を発揮するチャンスが不十分だと言わざるを得ないでしょう。

解決策として、女性が働きやすい就業条件を作り、女性にチャンスを与えてください。もっとも、女性には結婚や出産、育児などさまざまなライフイベントがあります。会社がこの部分をよく理解し、支援していくべきです。理解もせずに、男性と同じように働け、管理職について仕事をしろといったも、できる訳がないのです。一日の時間は皆同じなのです。

私は「性差を認めなさい」とよく言います。違うものに対して平等に接することは不平等に値します。真の平等とは、違いに対して違う扱いをすることでしょう。限られた時間の中で、女性をいかに生かせるか、もう半歩でいい、働く女性に歩み寄って考えてみてください。女性が元氣になれば、この国はもっと元氣を取り戻します。