

# 女性従業員比率7割 フラットな職場環境でES向上

(株)真浄葬祭 [福岡県中間市]

## FC含め17会館で 年間約1,200件施行

(株)真浄葬祭（本社福岡県中間市、社長冷牟田真二氏）は、福岡県北部の中間市を拠点に、隣接する北九州市、直方市、遠賀郡を営業エリアとして葬儀全般、霊柩・寝台車の搬送、生花事業を展開する専門葬儀社である。

同社の創業は1991年3月、冷牟田社長の父が「低価格でもいいお葬式ができるのでは」と、大手葬儀社を脱サラしてはじめた葬祭事業をルーツとしており、法人としての設立は2004年8月である。冷牟田社長が事業承継した15年からは、家族葬・直葬の心響ブランドの会館をFCで積極的にドミナント展開、23年8月現在で直営の葬祭会館5か所、安置施設1か所に加え、FCの心響ブランド会館11か所の計17か所の施設を擁し、年間施行件数は約1,200件となっている。

注目すべきは、従業員および役員の女性比率の高さだ。FC会館を除き、同社が直接雇用している従業員は約30人だが、そのうち女性従業員の比率は約7割、役員は6人中4人が女性という構成である。

「女性従業員をふやしたいとか、7割という数値にこだわったわけではないのです」と冷牟田社長。



本社事務所を兼ねる「真浄会館」(2005年開業)

事業承継をしたとき、それに伴って創業者を支えてきた従業員の多くが勇退し、同社は深刻な人材不足となった。中途採用でその穴を埋める手もあったが、冷牟田社長は将来的に葬祭業界全体が人材不足になると予測しており、新卒採用の強化に舵を切った。

「新卒採用の志望者にたまたま女性が多かった。その偶然により女性従業員がふえたのがきっかけです。まあ、募集要項で接客スキルについて謳っていましたが、間口としては女性が活躍できそうな表現ではあったと思いますが」と冷牟田社長は当時を振り返る。

## 従業員を長期で雇用するための 緩みをもたせた勤務制度

そのため、同社では「男性だから／女性だから」という線引きや、「女性に活躍してもらうためには〇〇をしなければならない」という考え方はきわめて希薄だ。

たとえば、心響ブランドの会館では式場と遺族控室を一体利用できる空間にしており、病院等からの遺体搬送時にはストレッチャーでそのまま移動して館内に安置し、納棺時以外には遺体を下ろす作業のないオペレーションを構築している。

これはもちろん従業員の体力的負担を減らすことで女性が活躍しやすい職場環境づくりにもなっているが、元来は葬祭業界の職業病ともいえる腰痛を防止するための取組みだという。

「新設会館では館内に絨毯を敷くことをやめました。椅子を引きずっても痕がつかず、傷も目立ちにくいアクリル製の床に変えたり、倉庫内の物品配置を改善したりと、ハード面での細かい工夫はしていますが、それらも『女性に活躍してもらわなければ』という発想ではありませんね。家族葬専門で祭壇も含めて小規模というところは、女性が活躍しやすい下地にはなっているでしょう



- 1・2 21年12月に福岡県中間市に開業した家族葬会館「ここだけの家族葬〜つむぎ〜Tsumugi」
- 3・4 23年7月にオープンした「心響 若松小石斎場」(北九州市若松区)

が」と冷牟田社長は語る。

勤務制度面でもそうだ。同社では、妊娠中の従業員に対して、その経過状況に応じて社内転職制度を利用した部署異動で負担を軽減、体調を見て早めの産休に入ってもらっている。時短勤務制度こそないが、午前か午後の半日出勤制度で勤務時間の調整も可能で、実際、生花部の女性社員が妊娠し、負担軽減のために事務職に異動、その後無事に出産を経て産休という事例もある。

これら社内転職制度も半日出勤制度も、「女性のために」設けられた制度ではない。

社内転職制度は、入社1年目、6年目、12年目、18年目に本人の希望で他部署に異動する機会を与えるものだ。これは、配属された部署と合わなかった新入社員を別部署に異動させて離職を防いだり、新たな部署でこれまでとは違ったスキルを磨きたい従業員を後押しすることでマルチスキルな人材を育成するための制度である。6年ごととしているのは、「1つの部署では5年で一人前」(冷牟田社長)という考えによるものだ。

半日出勤制度は、前述した通り、午前のみあるいは午後のみ出勤し、その日を「0.5日出勤」と換算するもので、純然たる勤務時間調整のための制度である。

「うちは中小なので、従業員には長く頑張ってもらいたい。そのため会社的に『緩み』をもたせています」と冷牟田社長。

とはいえ、「女性のための働き方の工夫」という考え方には違和感があるようで、「葬祭業はワンオペでできる仕事ではありません。私たちの会社のベースはチームワークです。働き方の工夫というよりも、従業員が相互に理解したうえで、協力してやっていくということが必要で、そこには男性も女性もないでしょう」と冷牟田社長は言う。

## 風通しのよい職場環境で「働きやすさ」と「意欲」を向上

『女性だから』と意識したことはないですね」と、今年度から取締役役に就任した原久恵氏と池崎歩氏は口を揃える。

両取締役はともにもともとパートタイムの従業員で、正社員を経て取締役となったが、パートで勤めはじめてからの期間を通して「女性だからこそ働きにくさ」や、逆に「女性だからこそその優遇」を感じたことは皆無だという。

両氏の取締役就任について、冷牟田社長は「一生懸命頑張ってくれている人が評価されて上に上がっていくことを当たり前にしたくて、パートさんでも取締役になって舵取りができる人材であれば登用したいと考えていました」とする。

両取締役の登用はその結果であり、これも「女性だから」ではないのだ。

同社には「男性だから／女性だから」という線引きや、「女性に活躍してもらうためには〇〇をしなければならない」という考え方は希薄だが、ごく自然に達成されている「働きやすさ」の背景には、フラットで風通しのよい人間関係を重視する社風がある。

「私たちは『人はみな平等』と位置づけています。まあ、私や役員は経営責任がありますから、一般社員と上下関係にはあるのですが。ただ、3年目や5年目の先輩と1年目の新人では、仕事のでき方で給料の差がついているだけで、人としては平等、そう私は思っています」と冷牟田社長。

それゆえ、同社には宴席で先輩にお酌をするなどの上下関係・序列文化はないという。

この平等を守るため、そして従業員のモチベーション向上のために、評価制度や昇給制度には気を遣っている。葬祭業に限らず、多くの中小企業では基準があいまいで、社長の一存で評価・昇給



5

- 5 本社1階の共有スペースには無料のウォーターサーバーやドリンクコーナーを設置
- 6 本社2階に設けたトレーニングルーム
- 7 社内イベントの餅つき大会
- 8 社員旅行は2グループに分かれて実施(写真は沖縄旅行のもの)



6



7



8

が決まることが多いが、同社では現場の従業員の声も取り入れ、昇給の対象となるスキルや資格を定めた明確な基準を設けている。

各従業員が「目標シート」に自身で設定した目標や達成方法を記入、各自の目標を共有スペースに発表し、その達成率がボーナス査定に直結する仕組みも採用している。目標を設定するに至らない新人には、会社側から日々の目標を設定し、自らの振り返りを求める週報シートが配られ、これがボーナス査定対象となっている。働く人のモチベーションを高め、頑張っている人が評価される、わかりやすい仕組みだ。

現場の従業員の声を取り入れる仕組みはほかにもある。

たとえば、毎年10月1日から1週間、同社では福利厚生キャンペーンを実施し、アンケートで従業員の要望を吸い上げている。本社内に設けたテラスにある無料のウォーターサーバーやドリンクコーナー、トレーニングルームの設置、今年度中に本社向かいに完成予定の社員向けケータリング販売やイートインスペース、学習スペースなどを設けた多目的に使える「社員食堂」などはこのキャンペーンから生まれた。

本社内のテラスには、冷牟田社長のみが鍵を持ち、会社への要望や困りごとを匿名で投稿できる社長ホットラインの「目安箱」が設置されている。このように、働きやすい環境にするための手間や経費を、同社は惜しまない。

従業員同士のフラットな関係性をつくるための取組みとしては、定期的開催される社内イベントがあげられる。

これは、毎年秋に実施する社員旅行のほか、食事会やバーベキュー、餅つき大会など各部署が持ち回りで企画したイベントが毎月開催されるものだ。

「人を楽しませる能力を磨くのは、葬儀に必要な人間力やコミュニケーション力を鍛えていく一環だと思います」と冷牟田社長。

イベントへの参加は自由だが、先輩・同僚や他部署との関係性をつくる機会でもあり、参加率は非常に高い。これらのイベントには内定者も参加してもらっているそうで、会社への理解や入社前からの関係性の構築、内定辞退の防止にも一役買っている。

### 新卒採用などで人材を確保し さらなる出店・エリア拡大を目指す

「うちの会社は社長との距離感が近いです」と原取締役。「意見・要望はすぐに社長に伝わります」と池崎取締役。

そもそも採用活動の段階から、冷牟田社長と志望者の距離は近い。

同社の新卒採用は、リモートで1回目の面接。2回目は志望者に来社してもらい対面で面接し、その後に現場スタッフ数人と食事、さらに選考を経て内定、というプロセスをたどるが、1回目、2回目の面接に対応するのは冷牟田社長自身だ。

「学生さんはびっくりしますね。他社では人事の担当者が出てくるところをうちは社長が出てくる。それには意味があって、というところから話を広げ、会社の考え方、ルールや制度を細かく説明していく」と冷牟田社長。



代表取締役  
冷牟田真二氏

### ■(株)真浄葬祭の概要

所在地 福岡県中間市岩瀬2-14-13  
設立 2004年8月  
代表 冷牟田真二  
施行件数 約1,200件(年間)



この時点から志望者と真摯に向かい合い、距離の近い関係性を構築していくわけだ。

志望者へのアンケートでは、「いきなり社長が出てきて面食らった」「他社と違い、具体的に何が必要とされているのか、何をどうしたいのかが伝わってきた」などの声が聞かれるという。

新卒採用を強化した結果、同社従業員の平均年齢は20歳代後半から30歳代前半で推移している。同社では今年度中に2会館、以降も年間2会館程度のペースで出店を計画。ゆくゆくは営業エリアを拡大し、家族葬・直葬専門の心響ブランドの会館をドミナントで出店し、葬祭会館50か所、年間施行件数3,000件を目指している。社業を発展

させるには人材確保は必要不可欠で、同社では今後も新卒採用により一層傾注していく。

「私が何を見たいかという、社員が成長していくところを見たい。人材をイチから育てていきたい」と語る冷牟田社長。

この考え方が、同社のごく自然な「働きやすさ」「女性の活躍」の背景になっているのだろう。

同社の一連の戦略は、「男性だから／女性だから」という線引きをすることや、「女性に活躍してもらうためには〇〇をしなければならない」という考え方こそ、無意味なジェンダー不平等ではないか、と私たちに気づかせてくれる。



【男性用】

**伊達袴**

〔生地〕  
紋綾子

〔刺繍柄〕  
男性用…小菊模様  
女性用…四季花模様

※袴仕立て

刺繍 仏衣

# ねが い

慎ましく、清らかな刺繍の存在感。  
見る人に清潔な印象を与える美しい仏衣です。

※ 右胸上部・右衿・両袖後  
右前身頃に刺繍されています

【女性用】

**株式会社 ヤマト**

セレモニー用品製造卸・セレモニー関連サービス・ギフト商品

TEL 075-311-7811 FAX 075-311-8911