



2025年5月16日

各 位

会社名 株 式 会 社 ラ ス ト ワ ン マ イ ル  
代表者名 代 表 取 締 役 会 長 兼 C E O 渡 辺 誠  
(コード番号：9252 東証グロース)  
問合せ先 取締役執行役員財務経理部長 市川 康平  
(lom\_investorrelations@lomgrp.co.jp)

### 「えるぼし認定（３段階目）」取得に関するお知らせ



当社は、2025年4月18日、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して、厚生労働大臣が定める「えるぼし認定（３段階目）」を取得しましたのでお知らせいたします。

#### ■「えるぼし」とは

「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律（通称：女性活躍推進法）」に基づき、行動計画の策定と届け出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取り組み状況が優良な企業について認定を行う制度です。この度当社は、厚生労働省が定める５つの項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の５つの基準の全ての基準を満たし、３段階中最高位の３段階目に認定されました。

#### ■当社の取組

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく、子育てサポート企業「くるみん」の認定取得
- ・時間外勤務の削減に努め、ワークライフバランスの改善を促進
- ・非正規雇用従業員の積極的な社員登用の実施
- ・時短勤務の延長の実施や育児休業取得除外対象の撤廃

## ■代表メッセージ

当社はこの度、女性の活躍推進に関する取組が評価され、「えるぼし認定（3段階目）」を取得いたしました。当社は育成からキャリアパス形成、福利厚生など雇用環境を整え、働きやすい環境づくりに努めております。また、2024年2月には次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定を取得いたしました。

今後さらなる事業拡大のためには、優秀な人材の確保が必要であり、このような取組みや認定取得などは性別を問わず多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりの礎となり、幅広い採用活動に繋がると考えております。

当社はこれからも社会価値を創造することで企業価値向上を目指し、長期経営方針である「長期的な営業利益を獲得し、1株当たりの利益を最大化し、株主へ還元する。」を実現するため邁進してまいります。株主様をはじめとするステークホルダーの皆様には、今後ともご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## ■当社女性役職者インタビュー

この度の「えるぼし認定（3段階目）」取得に際し、当社池袋本社で活躍する女性役職者5名にインタビューを行いました。ぜひご覧ください。

インタビューイ：財務経理部次長 佐藤次長（以下、「佐藤(亜)」）

ビジネスマネジメント部労務課 佐藤課長（以下、「佐藤(愛)」）、

ビジネスマネジメント部総務課 松井課長（以下、「松井」）

事業本部第2営業部カスタマーサポート課 中村課長（以下、「中村」）

事業本部第2営業部IoT営業課 阿部係長（以下、「阿部」）

### Q. 役職者を目指したきっかけはありますか？

佐藤(愛)：まず、私は元々アルバイトだったのですが、息子の中学校入学をきっかけに正社員として働くことになりました。課長職への打診は以前から受けていたのですが、人を引っ張っていくということにあまり自信がなく迷っていたところ、上司から「下から支える縁の下のようなリーダーになってほしい」と言われ、それなら私にもできるかと思い、課長になることを決心しました。現在のチームメンバーにはとても恵まれていて、一緒に高みを目指していきたいと思ったこともひとつのきっかけです。

阿部：私は率直に給与を上げたいと思ったことが最初のきっかけです。ただ、お給料をいただくということはその金額に見合ったパフォーマンスを会社に提供しなくてはいけないと思ったので、そこは自分なりに考えながら上司にアプローチをしてきました。

松井：総務に異動した時は現在より人数も多くてチームとしてのまとまりが良いとは言えない状態でした。そんな時、より良いチームを作り上げるためには自分にある程度の権限がないとコントロールもできないと思ったので課長職を目指すことにしました。

佐藤(亜)：私は自ら目指すというよりは、機会に恵まれたというのが率直なところなんです。これまで自分のやってきたことが積み上がってこの機会をいただけたと思いますし、今後のキャリアパスを考えるとマネジメントの経験は必須になると考えたことが要因です。

中村：前任の課長が退職後、自分が多くの仕事を引き継いだことが最初のきっかけです。役職は変わらないのに業務内容は課長クラスの仕事をしていたのでせっかくなら役職者を目指した方が自分のモチベーションが上がると思いました。もうひとつは環境を整えたいと思った時にこれまでの私の職位だと決定権がなかったので、役職者になろうと決意しました。

Q. 役職者になって大変だったことや気づきはありましたか？

中村：人に仕事を任せるということで苦労しました。自分がこれまでやってきた業務は自分でやった方が楽だし時間もかからないと思っていましたし、元々私は怒ることが苦手で部下に対して注意が必要な時もあるので、任せることが難しいと感じましたが、今では部下の成長や組織のためだけでなく自分の成長にも繋がると理解してそれが役職者の仕事であると思っています。

阿部：業務の割り振りはいつも悩んでいます。部下の成長のために任せつつもりが負荷になっているのではないかと考えてしまい、その塩梅が難しいなと感じています。

佐藤(愛)：今まで以上の目配り気配り心配りが必要だと日々感じています。メンバーの達成感が得られるような業務の建付けを意識しています。

Q. 当社の魅力と感じるポイントや当社で勤続している理由はありますか？

松井：一言で言うと「人」ですね。自分が駄目だったことをきちんと伝えてもらえて、挫折しそうになった時に悩みを聞いてくれる人が周りにいたので、たくさん成長できたと思いましたし、一緒に働く人達に恵まれたなと本当に実感しています。今後は自分がそうしてもらえたように、部下の成長に繋がるような助言や行動を私自身もしていきたいですし、部下からも率直な意見を言ってもらえるような環境を作っていきたいです。

阿部：会社の環境自体もどんどん良くなっていることも魅力ですが、私も「人」が大きな理由です。自分の中でターニングポイントだったと思えた場面で、心の支えにもなってくれて、仕事面でもすごくサポートしてくださった方と出会えたことは感謝しています。

佐藤(亜)：IPOやM&Aを経験できたので、自分のキャリアアップになりました。あと、IPOを目指していく中で会社が整備されて会社自体が成長していく過程を見て、フラットで風通しの良い会社になっていくのを感じました。

Q. 今後の展望や理想像はありますか？

中村：言い方がよくないかもしれませんが・・・ある意味「私が楽できる環境」を作ることです。これまでは自分が業務を抱え込んでしまっている部分もあったので、まずはチーム全体で業務を仕組み化して、風通しの良いチームを作りたいです。これが実現することで、効率よく仕事ができるようになって、つまりは「私だけでなくチームのみんなが楽できる環境」になるのかなと思っています。

阿部：今まで他の人にしていただいた感謝の気持ちを他の人にもつないで返していきたいなと思います。私自身に携わってくれた人には幸せになってもらいたいし、楽しく仕事してもらえるような環境を整えていきたいです。

佐藤(愛)：私は労務の担当者として、産休・育休や休職している方が復職しやすい環境づくりや、働き方を選択できるようにして、もっと働きやすい環境を整えることを目標としています。それぞれの従業員の個の力だけでなく、環境を整備して働きやすい場所をつくることでさらに会社の成長に繋がると考えていますし、課長という立場からこれまでより発信力も増したと思うので、みなさんにしっかりと伝えていきたいと思っています。

【池袋本社】



写真左より、佐藤(亜)次長、佐藤(愛)課長、松井課長、中村課長

【福岡本社】



写真前列左より、小野課長、河津係長、木脇係長  
後列左より與田課長、脇次長、永田係長、坊野係長

以上