

「クック・チャムの両立支援制度推進への取組」 〜ファミリー・フレンドリーな企業を目指して〜

株式会社クック・チャム 人事総務部 伊藤 奈津子



企業風土

の人達が毎日ワクワクできる そんな心温まる街のおかずやさんをつくりたいです」

「私たちがここにいて、地域

私たちクック・チャムのトータルコン

セプトです。クック・チャムは愛媛県に本社を置き、全国59店舗を展開するおかず屋さんです。当社のスタッフは93%が女性です。だからこそ、仕事と

家庭を両立するための支援制度を整えています。

2007年度には(財)21世紀職業財団愛媛事務所長より「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受けました。女性社員には家庭を大事にしながらも長く働き続けて欲しい。また、男性社員にも育児に参加し、新しい視点での働き方をして欲しいと考えています。そのためサービス業としては異例の日曜休みです。日曜、正月、お盆など家庭で過ごしたい時期も基本的に休みにしています。目指すは誰もが気持ち良く仕事ができる職場です。

制度推進の背景

お店が増え、社員が増え会社が成長していく中で、少しずつ社員も会社も変化していきました。男性管理職が増え、忙しさから来る長時間労働や有給休暇未消化が常でした。制度の周知不足で特に介護休業や子の看護休業の取得が難しい状態でした。これまで私共ではパートタイマーの能力向上・活用や、ポジティブ・アクションに積極的に取り組んだ経験がありました。

次の新しい課題として、(財)21世紀職業財団愛媛事務所より、「両立支援制度推進」へのアドバイスを頂き、

職場風土改革促進事業へとチャレンジすることになりました。

目標

「株式会社クック・チャム職場風土改革促進実施計画書」を策定し、「全ての社員が仕事と家庭生活を両立し、その能力を充分に発揮できる職場環境を整え、地域に貢献する企業となる」ことを目標に掲げました。具体的な数値目標は掲げませんでした。が、育児休業取得者は既におりましたので介護休業取得の推進や男性の育児休業取得を推進、有給休暇取得率の向上などを念頭に決定しました。

活動の3つの柱

社内外的なトップメッセージ

両立支援を推進するトップメッセージを掲げ、新卒向けパンフレットや情報誌、ホームページ、社内報に掲載しました。今までは仕事と家庭の両方がんばる社員を応援するのは、当然のこととして文化として伝えられてきました。これが「クック・チャムファミリー・フレンドリー宣言」としてワークライフ・バランスを推進し次世代に伝えていく方針として明文化されました。ここには、トップ自ら推進するという力強いメッセージが込め

られています。

このメッセージは、学生さんたちにも会社として長く働き続けて欲しいという企業風土として、受けとめられているように感じています。

管理職層への研修

管理職層に対しては、経営会議にて「男性社員の育児参加実例」などの冊子を参考に、両立支援への理解を勧めました。その中で、「他社が取り組む事例は参考になるが、自社がどこまで取り組むかは検討すべき」「自社の社員の意識調査も必要だ」「自社の制度でも知らないことが多い。管理職の知識も不足している」などの意見も出されました。

また、社員の長時間労働や有給休暇未消化の問題が引き起こすメンタル不全に対して、外部講師を招聘して、メンタルヘルス研修を行いました。こうした研修を通じて、管理職層が認識したこととして、会社トップや一般社員だけでなく、管理職自らの両立支援への理解や認識があつてこそ、両立支援への取組がスムーズに進むということでした。

制度周知による風土づくり

良い制度があつても、「利用が少ない」「理解されていない」ことを解消するために、「社内報「両立支援便り」で

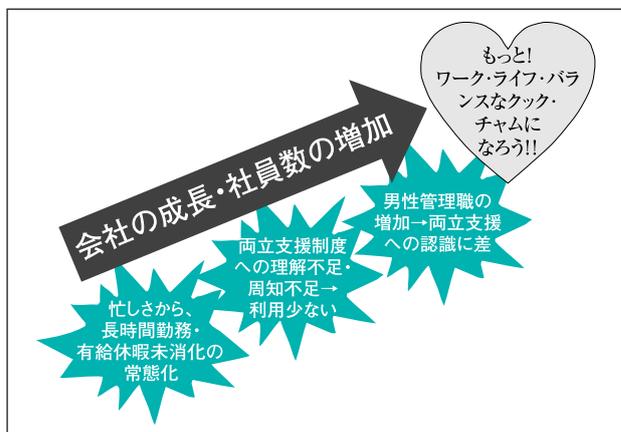
クック・チャムファミリー・フレンドリー宣言

クック・チャムは、2007年度に厚生労働省の関係団体である(財)21世紀職業財団愛媛事務所長より「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受けました。今後、仕事と生活(家庭)の調和をとれるような職場環境づくりを推進してまいります。私たちクック・チャムでは、働く93%が女性の職場です。仕事と家庭を両立するための支援制度を積極的に活用して、女性が長く働き続けてほしいと考えています。また、男性社員にも育児に参加し、新しい視点での働き方をしてほしいと思います。私たちは仕事と家庭の両立支援を通じて、より働き易く、よりファミリー・フレンドリーな企業となることを目指していきます。

2007年11月

株式会社クック・チャム

代表取締役 藤田 敏子



積極的に紹介しています。育児休業中の社員が赤ちゃんを連れて社員会に参加して休業中の情報収集に役立つ、社員会で育児休業を取得した男性社員に感想を発表してもらったなどの取組も行っています。

育児休業を取得した男性社員からは、「仕事への影響を心配したが、周囲が協力してくれ休業後仕事に戻るとパートナーさん（パートナー＝パートタイマー）達が成長していてくれ、とても嬉しかった。育児休業を取得したことで、家庭の大切さが分かり、それは日々仕事をしているパートナーさんと同じ」「現状では、仕事の棚卸で無駄な業務や会議等を減らし、成果が上がることへ知力体力が集中できる環境支援をして、家族と接する時間を増やしてあげることが必要だと思います」等の感想が聞

かれました。

成果

会社の良い制度をトップ・管理職・現場の一般社員が理解し、活用していくためには、継続的な啓発が必要です。この職場風土改革促進事業へとチャレンジしたことで、そのことに気付かされました。

トップの考えを社員全員が認識したファミリーフレンドリー宣言やその思いに後押しされる形で育児休業を取得した男性社員。その社員を見て成長してお店に貢献しようとするパートナーさん。というように、良い循環ができたように感じます。育児休業者への代替要員に対しての手当を追加する等の環境も整いました。

今後の目標

当社の代表取締役は先日、社内報で次のようなメッセージを社員へ送りました。『与えられた時間の中で、自分の能力をフルに発揮することができ、さらに次の仕事につなげていく時間の使い方が上手な人になろう！そして、自分の時間を有意義に使うために、仕事を効率よく終わらせ、私生活を充実させる社員が増えて欲しい』

今後の目標としては、管理職の育児休業・介護休業の取得推進や、製造工程などの見直しで長時間勤務の改善などを行っていく予定です。全社員が働きやすく、仕事と生活の調和をとれるような職場環境づくりを行ってまいります。

