

仕事も育児もうまくいく職場環境を拓ける、

「アンデルセングループ^{ちち はは}父・母の会」6月発足



株式会社アンデルセン・パン生活文化研究所(広島市中区鶴見町、代表取締役社長 沼田 二郎)は、2018年6月、「アンデルセングループ父・母の会」を発足いたします。これは、仕事をしながら働く女性のネットワークづくりを目的に株式会社アンデルセンで2013年にスタートした「アンデルセン母の会」の対象をグループ全体に広げたもので、男性も対象とします。

働く親同士のネットワークづくりをしながら、より良く働き続けるための職場の環境や風土づくりに自発的に取り組み、イキイキ働くことで、より「豊かなパンのある暮らし」の提案につなげていきます。

※写真は、2017年度アンデルセン母の会のもの。今年度から「父」も加わります。

<アンデルセングループ父・母の会>

■概要: 育児と仕事を両立する社員が一同に会し、一緒に話し合うことで悩みや課題を共有し、働きやすい職場環境を自ら拓げていく場です。

■発足の背景:

これまで株式会社アンデルセン独自の活動として、働く女性の意欲向上に良い循環を生み出してきた「アンデルセン母の会」。結婚・出産を経て仕事を続けることが当たり前になり、両立支援の必要性が増してきたことから、ネットワークをグループ全体に広げ、また、男性からも「父親もこの活動に関わりたい」という声が挙がってきたことから父・母が参加できる会としました。さらに、将来的に結婚・出産を考えている若い世代も参加でき、育児をする父・母がキャリア展望のロールモデルとして活躍していくことも期待しています。

<第1回の実施概要>

- 開催日: ①6月7日(木)10:00~12:30 天王洲アイルオフィス
- ②6月12日(火)10:00~12:30 関西オフィス
- ③6月19日(火)10:00~12:30 広島オフィス

■対象: アンデルセングループ正社員で、下記のいずれかの条件を満たす者

- ①小6以下の子を育児する父および母、②将来、結婚・育児を考える者

■内容: 各自のおかれている状況を共有した上で、課題について話し合います。また、会社側からも、制度の紹介や、活用事例などをご紹介します。会社への質問や要望は、同席する社長に対し、直接話ができる場となります。

■企画・運営: 株式会社アンデルセンサービス人事部 次世代ワーク推進担当

本リリースに関するお問い合わせは、株式会社アンデルセン・パン生活文化研究所 広報室まで

【広島】〒730-0045 広島市中区鶴見町2-19 ルーテル平和大通りビル TEL: 082-240-9409 / FAX: 082-240-9072
【東京】〒140-0002 東京都品川区東品川2-6-4 G1ビル TEL: 03-6711-5030 / FAX: 03-6711-5069

補足資料

アンデルセングループでは、以前から様々な制度や仕組みを整え、働く女性のサポートを進めています。

育児をしながら仕事をする社員をサポートする現行の制度・仕組み

<制度として運用しているもの>

■育児休業制度

法律では出産後しか育児休業はありませんが、妊娠初期から育児休業が取得可能という制度に改定(2006年8月)。また、待機児童問題に対応するため、育児休業期間を最長子が3歳まで延長可能としました(2016年2月)。このような制度があることによって安心して働けるということに効果をあげており、育児休業の取得者は増加しています(2017年度の取得者数は、2008年の4.4倍)。

■育児短時間勤務制度・フレックスタイム制 ～個人の状況に合わせた勤務形態～

子が小学校を卒業するまで短時間勤務を取得することが可能です(法律は3歳まで。2006年8月に改訂)。またすべての職場ではありませんが、フレックスタイム制も取り入れており、様々な選択肢があります。育児休業を取得し復職する人(ロールモデル)が増えたこと、同じ境遇で育児に対する悩みも相談できる人がいるということも、育児休業や育児短時間勤務制度を活用しながら仕事を継続するという動きにつながっています。

■キャリアリカバリー制度

1986年に制定されました。結婚、出産、その他の理由で退職した者が、自ら申請した場合に、勤続年数や評価など一定の条件により審査され登録されると、10年以内であれば退職時の社員処遇で復職することができるという独自の制度です。登録される社員は毎年十数名おり、これまでに12名が復職しています。

<独自のサポート体制>

■次世代ワーク推進担当

男性も女性も皆が自分らしいライフデザインをし、イキイキと仕事をして人生を楽しんでほしい、その思いから、2015年4月に専任の「次世代ワーク推進担当」を置きました。様々な事情を持つ社員の働き方の改革を進めるために、働く社員へのヒアリングに始まり、制度の改定、新たな仕組みの新設などを精力的に行っています。今後は、育児者だけではなく、介護との両立など多様な働き方に対応します。

■専用 SNS を使った育児者ネットワーク

SNS を使い、育休者と復帰者とのネットワークづくりを推進しています。SNS での交流を通じ、「復職したときの働き方イメージを持つ」「情報交換」「将来フルタイムに向けた準備」を自分たちで作っていきます。

■パパ・ママ応援相談窓口

育児休業をこれから取ろうと考えている社員やサポートする上司が、何を知っておけばよいか、不安なこと、わからないことを相談できる専用窓口です。

■マタニティ制服

2016年10月に、パン業界で初めて、マタニティ制服を導入。これはもともと「アンデルセン母の会」で意見があがり、次世代ワーク推進担当を中心進めた職場環境改革の一環です。立ったり座ったりする現場では、お腹を圧迫して作業しづらかったのが、専用の制服を導入することで働きやすさにつながった事例です。女性が多い会社としてマタニティ制服の導入は誇りがもてると、社内からも喜びの声があがっています。



女性の視点を活かした働き方の広がり

アンデルセンでパンの魅力伝える専門家としてパンに精通し、高いクオリティの技能と人格を備え、パンのおいしさ、食の楽しさを広めることで社会や会社に貢献する「ブレッドマスター」(アンデルセングループオリジナルの資格)。現在35名(うち男性2名)が任命され、それぞれのお客様にあった商品や召し上がり方をご提案しています。

またホールセール事業や卸事業の営業職においても女性を増やし、食べ方提案などを通じてパンのある暮らしの提案やお取引先様へのきめ細かいサポートを行っています。

