

# ANDERSEN GROUP

## アンデルセングループ NEWS LETTER Vol.3

### アンデルセングループについて

1948年に広島で創業。小売直営店を運営する株式会社アンデルセン、「リトルマーメイド」をはじめとするベーカリーブランドのフランチャイズ展開を行う株式会社マーメイドベーカリーパートナーズ、石窯パンなどを小売店にお届けする株式会社タカキベーカリーを中心に、国内外15社で構成。ベーカリーとして最高のクオリティを追求し、パンのある素敵な暮らしをお届けしています。

### アンデルセングループの働き方改革

「働き方」という言葉を耳にすることが増えてきました。アンデルセングループは、日々の生活に欠かせないパンを扱う企業として、創業当時よりお客様の生活をより豊かにする提案をすると共に、その提案を考える社員の働き方についても大切にしてきました。そのためにも、結婚・出産を経ても女性が働き続け、仕事と家庭を両立するために必要な支援を、時代とともに整えてきました。今回はアンデルセングループがデンマークから学んだ女性の働き方について、ニュースレターでご紹介します。

### 働き方改革のあゆみ

年代	世の中のできごと	アンデルセングループ	
		働き方の変化	会社のあゆみ
1940年代	1945年 第二次世界大戦 終戦		1948年 広島にて従業員4名で創業
1950年代	戦後の高度成長期に伴い、女性の社会進出が始まる。一方、「女性は家庭」という意識は根強く残る時代。		1959年 創業者が初めての欧米視察でデニッシュペストリーと出会う
1960年代	1964年 東京オリンピック開催 交通網や宿泊施設の整備等、多くの経済効果をもたらす。		1967年 生活提案を具現化した旗艦店、広島アンデルセンオープン
1970年代	1975年 育児休業法成立（教員、看護師等、職種は限定）		1972年 冷凍パン製法に関する特許取得 リトルマーメイドのFC展開 パン製造の労働環境の改善のため、特許を無償で開放
1980年代	1985年 男女雇用機会均等法成立、 1986年4月施行 1989年 出生率が過去最低1.57% 「1.57ショック」	1986年 キャリアリカバリー制度 1988年 さわやか40 労働時間の短縮 創業40周年を機に長時間労働を見直し、より質の高い生活をすることを目指す	1983年 アンデルセンのメルヘン大賞設立
1990年代	1991年 全職種を対象とした育児休業法成立（男女とも対象） 1992年4月施行 1995年 育児・介護休業法に改称 1999年施行 1997年 改正男女雇用機会均等法（1999年施行） 働く女性の増加に伴い、共働き世帯が初めて片働き世帯を上回る。	1992年 育児休業制度の開始（1年）	
2000年代	2006年 改正・男女雇用機会均等法成立（2007年施行） 長期化する不況、晩婚化による合計特殊出生率の低下により、政府が働き方改革に乗り出した時期。	2002年 育児短時間勤務の開始（3才まで） 2005年 ABC運動（正確な勤怠管理） 2006年 妊娠初期からの育児休業開始 会社での旧姓使用スタート 育児短時間勤務が子の小学校卒業まで延長	2002年 広島アンデルセン改装 グループ初の石窯を導入 2007年 アンデルセンの社内資格 ブレッドマスター制度スタート タカキベーカリー営業職は2007年に新卒で女性の採用開始。近年は女性の採用数が男性を上回る状態が続く。アンデルセンの製造職もここ10年男女の採用比率は同等。
2010～	2016年5月 旧姓使用の範囲拡大 2017年1月 改正男女雇用機会均等法（マタハラ防止） 2017年10月 育児休業給付金2歳まで延長 合計特殊出生率の引き上げを目指し、政府が本格的に働き方の改善に動き出した時期。	2010年 A-company（勤怠管理システム）の導入 2011年 テスト導入を経て、フレックス制度を全社で導入（一部除く） 2013年 アンデルセン母の会発足 2015年 次世代ワーク推進担当を設定（※詳細は2枚目に記載） 2016年 育児休業が3才までに延長	2010年 タカキベーカリーの介護用食パン「らくらく食パン」発売

## 従業員が声をあげることで変わってきた、アンデルセングループの働き方改革

アンデルセングループの「働き方」のあゆみは、よりよく働くために自主的に声をあげ、会社がそれに柔軟に対応することで変化してきました。それは、時代の変化に対応する形で、現在は育児や介護と仕事を両立させるための支援に比重が移ってきています。現在の制度が、どのような経緯で成立されたのか、具体的な事例を交えてご紹介いたします。

### 「アンデルセングループの育児休業、その始まり」

育児休業の始まりは、法律ではまだ産前産後それぞれ4週間の休暇しか認められていなかった1985年。働き続ける女性が見え始めた時期、会社全体でそれを支援しようという機運が高まる中、「産後3カ月のお休みをとらせてください」と上司に伝えて産休に入った女性社員の事例をきっかけに、産後3カ月の休暇（当時は産後休暇の延長）が制度化されたのです。

また、1986年に制定されたキャリアリカバー制度は、退職時に自ら申請し、一定の条件により審査・登録された場合、10年以内であれば退職時の社員処遇で復職できるという独自の制度。制定当時は結婚や出産、配偶者の転勤などの理由で退職する女性が多かったことを受け、その事由がなくなったときに会社に復職できる選択肢を残し、再度活躍してもらえるように、と制定されました。

### 「妊娠後も安心して働き続けられる制度への進化」

2006年8月1日に“妊娠初期から育児休業の取得が可能”という内容で育児休業制度を改訂。この改訂は「店舗では妊娠時の体調不良がきっかけで離職する女性が多い」という労働組合からの声がかきかけとなりました。店舗では立ち仕事を中心で、つわり等で体調が悪い場合も事務仕事への転換が難しいのが事実。妊娠時、体調が悪いときに安心して休む、時短にするなどの選択肢制度があることで、パンの製造・販売の現場に従事する人でも妊娠後のキャリアを描けるようになり育児休業取得者の増加につながりました。

## 近年の「働き方」を推進するアンデルセングループならではの取り組み

### (1) アンデルセン母の会

2013年10月、㈱アンデルセンで「母の会」発足。育休中や、子育てをしながら働く女性社員が年に2回集まり、仕事と育児の両立をしていく上での不安や悩みを共有し、互いにアドバイスし合うというスタイルで活動。育児をしながら働く上で困っていることや、こうあったらいい、という先輩ママの声が会社を動かし、次の世代にバトンが渡されています。

### (2) 次世代ワーク推進担当

2015年4月、これからの働き方を考え、様々な生活スタイルの人がイキイキと仕事に励むことができるようにと、専任の「次世代ワーク推進担当」を設置。育児や介護と仕事を両立する人が増える中で、よりよい働き方をともに考え、支援していく立場として、これまで約3年間で右記のような取り組みを実現してきました。

#### 2016年

- 2月 育休が最大3歳まで取得可能に
- 4月 「パパママ応援相談窓口」開設  
産前産後、復職時の上長との面談義務化  
育児者をネットワーク化するSNSの開設
- 10月 マタニティ制服導入（写真）

#### 2017年

- 4月 時間単位の有給取得が可能に  
時短勤務者のフレックス制導入（一部部署）



## 2018年度の取り組み

これまでの取り組みをさらに発展させていくのが2018年度の活動です。

まず、これまで約5年に渡り活動してきた「アンデルセン母の会」は、母だけでなく育児をする社員全体を対象を広げた「アンデルセングループ父・母の会」に名前を変え、対象者の幅も広がります。

また、介護については、これまで制度はあるものの実態がよくわかっていなかった状態でしたが、昨年社内でも実施したアンケートをもとに、今年度から支援を本格的に開始します。まずは上長向けの教育からスタートし、介護と仕事の両立への理解を深めてまいります。

ニュースレター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