



社員の悩みに応え多様な働き方を推進

株式会社ドンク

今回は平成25年度の「こうべ男女いきいき事業所」を受賞された株式会社ドンクを訪ねました。同社は育児支援策の拡充をはじめ、男女別相談窓口の設置や新たな介護支援制度の導入など誰もが安心して働き続けられる環境の整備に努めています。

管理本部 副本部長兼ゼネラルマネジャー
原田道男さん

管理本部 労務・教育担当
柴田久美子さん



ワーク・ライフ・バランス実現推進を担当する原田さん(右)と柴田さん

女性が長く活躍できる職場に

全国各地に支店を置き、約5,000人の社員が働く株式会社ドンク。10年ほど前までは人材が定着せず短期間で辞めていく人も少なくありませんでした。そこで、長く働いてもらえる「男女共に働きやすい会社」を目指して平成20年に取り組みをスタート。全体の半数以上が女性で、退職原因には出産や育児が多かったことから、まず「女性活躍推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、同時に電話とメールによる「女性相談窓口」も設置しました。

プロジェクトチームは育児休業から復帰したばかりの女性社員をリーダーに、性別・年齢を問わず各部署のメンバーで構成。女性相談窓口などに寄せ



店頭ではたくさんの女性が活躍しています。

られた出産・育児に関する不安や悩みを改善するため、法定基準内にとどまっていた育児支援制度の見直しを図りました。

例えば、店頭では商品の補充や長時間の立ち仕事に体力が必要とされ、製造現場では低温での生地作りや高温の窯の前での作業など、母体に負担が掛かりやすい実情を考慮し、産前休業の取得対象期間を妊娠3カ月目からと前倒し。復帰後は、最大2時間の短時間勤務制度を子どもが小学校に入学するまで利用できるようにしました。にもかかわらず、『「パートさんと同じような働き方で、待遇が違うのは心苦しい」と結局退職してしまう人もたくさんいました』と管理本部労務・教育担当の柴田さんは振り返ります。

働き方の選択肢拡大を見据えて

そこで平成25年3月、将来的な社員復帰を保証しつつパートタイム従業員と同じ待遇で勤務する「準社員(パートナー社員)制度」を導入しました。制度の詳細は隔月発行の社内報やインターネットで周知徹底。具体的なイメージが湧きやすいよう、社内報には利用者の体験談も掲載しました。

出産・育児支援策の強化により、女性相談窓口に寄せられる内容は人間関係の悩みなどメンタル面に関するものにシフトしていきました。それらは男性が抱える問題でもあることから、平成25年末に新たに「男性相談窓口」を開設しました。「心の負担を軽くできれば」と管理本部副本部長兼ゼネラルマネジャーの原田さんは言葉に力を込めます。

また、男女共通の問題として介護支援にも力を入れ始め、育児と同様にパートナー社員になれる「介護準社員制度」を今年7月に導入。3年を上限に、経過によっては延長も見据えています。突発的な休暇も考えられることから、月間最低勤務日数に満たない場合も臨機応変に対応していくそうです。

「制度はあくまで選択肢の一つです。それぞれの状況に合わせてうまく活用してもらいたいですね」と原田さんは話します。

今後は、海外勤務の推奨や地域に根差したエリア限定採用など働く場所にも目を向け、さらに多様な働き方を提供できるよう取り組みを進めています。



店舗内でも助け合い、チームワークよく働いています。