



case 13 卸売業・小売業

生活協同組合ちばコープ

(生活協同組合連合会コープネット事業連合)

パート・アルバイト職員を含めた
育児支援の制度と周知の工夫

主業務である宅配サービス業務を多くの女性パート職員が担っていることから、正規職員以外に対しても多様な働き方に合わせた育児支援の制度を用意してきました。パート・アルバイト職員に対しても個別の冊子を作成し、制度について周知することで、正規職員以外の制度利用についても積極的に促進しています。

企業プロフィール

設立：1949年

本社所在地：千葉県千葉市

事業内容：卸売・小売業

正規職員数：806名（うち女性153名）

1,003名（うち女性166名）※出向者含んだ職員数

パート職員数：2,442名（うち女性2,271名）

2,641名（うち女性2,459名）※出向者含んだ職員数

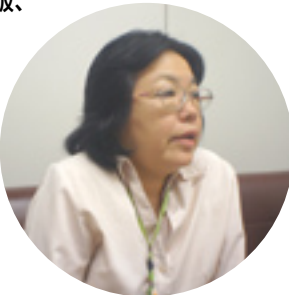
重要な戦力であるパート・アルバイト職員も
利用しやすい制度づくり

生協にとって欠かせないメンバーであるパート職員は女性の数も多く、女性もトラックを運転して生協の商品を組合員さん宅にお届けしています。子育て中のパート職員もあり、就業時間は午前のみ、午後のみ、週2～3回など様々です。生協では、1992年に育児休業法が施行された際に育児支援の制度を策定しましたが、パート職員も相当増えていたので、パート職員も利用できるような制度づくりを重視し、少しずつ制度を拡大してきました。

特徴的な制度と取組み

- パート・アルバイト職員は、妊娠中につわり休暇（無給）として、通算14日間（半日単位でも可能）の取得が可能。また、1日1時間の短縮勤務（短縮時間部分は無給）、妊娠7カ月からは2時間の短縮勤務が可能（医師等の指導がある場合は必要な措置をとる）。
- パート・アルバイト職員の育児短時間勤務は、子が小学校3年生までの間可能。
- 正規職員版、嘱託職員版、パート・アルバイト版と3種類の「育児支援のしおり」を用意。

コープネット事業連合
人事部人事課担当課長
男女共同参画次世代育成担当
中井 節子



パート・アルバイト職員にも専用のしおりを作成。
育児関連制度の利用を積極的に周知

ちばコープでは、育児支援の制度について2011年9月に「育児支援のしおり」というパンフレットを初めて作成し、従業員に配布しました。このパンフレットは、正規職員版、嘱託職員版、パート・アルバイト版の3種類を用意しました。また、男性職員は自分が育児休業を取れるとは思っていない人が多かったため周知の必要があり、男性版も作成しました。制度やワーク・ライフ・バランス促進に関しては、職員向けのニュースレター「Withニュース」を作成し、コープネットに加盟する8つの生協の担当者へ配信、毎月の幹部会議で配布したり、各事業所にメールで配信したり、また、掲示板に貼ってもらうなど、生協ごとになるべく目に触れる機会が増えるよう工夫しています。

子ども参観日を実施。子どもの仕事への理解を
深め、家族の絆も深めてもらう

2007年から「子ども参観日」を組織的に実施しています。2012年は、ちばコープでは58人の子どもたちが参加しました。参観日には、配送担当の職員が自分の子どもを連れてきて、同じルートを一緒に回り、普段どういう仕事をしているかを体験してもらいます。組合員さんへの笑顔での対応や重いものを運ぶ姿を実際に見て、子どもからは、「お母さん（お父さん）はすごい、こんなに大変なことをやっているんだ」という感想や、「何でいつも疲れて帰ってくるのかわかった、自分はもっと手伝いをしよう」という声が多く寄せられ、働くお父さん、お母さん職員たちからも、「働く姿を見せられたことがうれしかった」という感想が寄せられています。さらに、職場に子どもを連れて来ることで、職員側も職員の家族関係や背景を知ることができ、いざという時に仕事を融通しあってお互いの働き方や暮らし方を認め合えるような職場のムードづくりにつながっています。



「子ども参観日」の様子



育児支援のしおり

従業員の声

育児休業中の部内報や上司との面談で
職場とのつながりが継続、復帰後は周囲
に支えられ、仕事と育児の両立を目指す



ちばコープ本部 機関運営室
鈴木 典子

●利用した制度：育児休業、育児短時間勤務

妊娠中は店舗のパート職員をリーダーとして育成して育児休業中の業務を任せ、休業中は月1度の部内報が励みに現在、小学校3年生と3才の娘2人がいます。長女の出産時は育児休業を1年、次女の時は保育所入所までの1年4カ月、育児休業を取得しました。現在も育児短時間勤務制度を利用し、所定労働時間を1時間短縮して朝9時から16時45分まで勤務しています。第1子を妊娠した時は店舗勤務でしたが、職員が出産するのはその店舗では初めてで、マタニティ用の制服を用意してもらいました。妊娠中は、ちょうどパート職員がリーダーとしてひとり立ちする時期と重なったため、私はリーダー教育・研修のサポートを担当し、休業中はパート職員に店舗の部門運営を任せることができました。出産前は大きなお腹をかかえて仕事ができるのか不安はありましたが、上司の理解があり、また、パートの女性職員には子育ての先輩方が多く、色々と配慮してもらえたので安心して仕事ことができました。休業中は月1回、ちばコープの部内報を送ってもらったので職場の状況を知ることができ、つながりを感じることができました。また、育児休業中に人事部長と面談し、復帰に向けて相談することができたのも安心でした。

復帰後は上司の声かけと周囲の理解が仕事継続の助けに

第1子の育児休業後に復帰し、店舗運営部に異動して育児短時間勤務を利用しました。職場は理解があり、上司から「帰る時間だよ」と声かけがあったことで帰りやすい雰囲気をつくってもらえ助かりました。周囲の同僚より1時間少ない7時間勤務なので、いかに効率よく業務を組み立てていくかを考えて仕事をするようになりました。職場の先輩は、仕事と子育てを両立している人が多く、心強く感じており、自分もやれるところまでやりたいと思っています。また、自分が制度を利用していくことで、後輩の人たちにもこうして仕事ができるのだと思ってもらえればよいと考えています。育児休業も短時間勤務も周囲の理解があることで安心して取らせてもらえているので、自分も自覚しながら仕事と子育てを両立していきたいと思っています。