



特別企画：女性活躍のための担当者座談会  
“時短”社員が増える会社が知っておきたい、会社運営のポイント

**-GUEST-**

株式会社一保堂茶舗 総務人事グループリーダー 荒木直人さん  
株式会社一保堂茶舗 総務グループ人事チーム 江藤純子さん

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

2016.2.26（金）13:00-15:00

働く女性を**HAPPY**に  
**女性**を活かし企業を元気に

—女性活躍推進コンサルティング事業—

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

2009年10月設立



“らしさ”を貫く働く女性の生き方を関西から発信するサイト  
<https://woo-site.com>

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



Woo!は、Google Women Willサポーター企業  
として、取組みに賛同しています。

—Google Women Will 推奨パートナー企業—

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

# 目次

- 1.株式会社一保堂茶舗の概要と女性社員の現状
- 2.お茶をみなで淹れてみよう！体験ワーク
- 3.部署で育休取得者が出た際の荒木様実体験
- 4.その他の取組みについて
- 5.荒木さん江藤さんに何でもQ&A

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved




## 1 .株式会社一保堂茶舗の会社概要と 女性社員の現状

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



## ①会社紹介

 **一保堂茶舗** いっぽどうちやほ  
京都・寺町二条



【業容】日本茶専門店(全国百貨店等に出店)  
【売上高】30億円  
【従業員数】210名

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ①会社紹介



お茶の淹れ方教室

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ①会社紹介



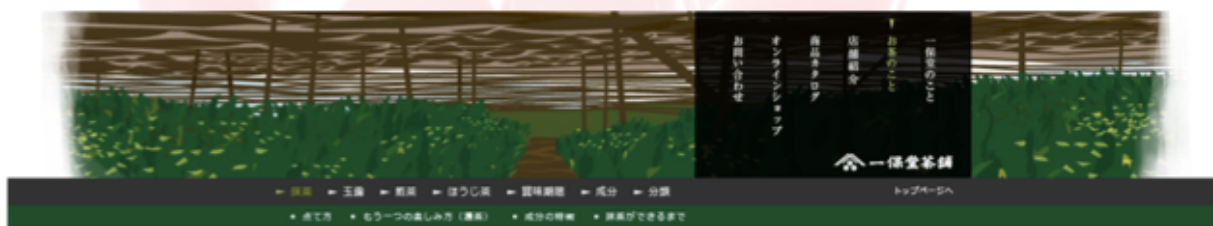
podcast

## ①会社紹介



NY Store

## ①会社紹介



くわしくはHPをご覧くださいませ。

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ①会社紹介

### 【データ】

正社員比率 **48%**

正社員平均勤続年数 **11年**

正社員平均年齢 **38.3歳**

正社員女性比率 **65%** うち**80%**が**40歳未満**

女性管理職比率 課長相当職 **54%** 係長相当職 **70%**

正社員離職率 **5.8%**(過去5年平均実績)

育児休業件数 **27件**(過去10年間実績)

有休取得率 **64%**(2014年実績)

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ①会社紹介

### 【女性活躍推進に関連した取り組み】

- 1999 育児・介護休業規定  
産前・産後短時間勤務制度および特別休暇制度
- 2007 「きょうと男女共同参画推進宣言」登録
- 2010 勤怠管理システムのweb化
- 2012 時間単位有休制度導入
- 2013 京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進  
企業 特別賞受賞

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



## 2. お茶をみなで淹れてみよう！ 体験ワーク

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved





### 3. 部署で育休取得者が出た際の 荒木様実体験



Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

#### ●産休育休中は？

- たまに会社に来てもらい、立ち話をする  
→面談！という固いものでなく、気軽に足を運び話せるようにする
- 毎月の社内報は送り続ける  
→会社の動き、変化を知ってもらう
- 内定者コミュニティに入り、家からコメントしてもらう  
→新卒採用メインだったスタッフの場合
- 育休中のITシステム等、会社で新たに作ったものはない  
→制度や仕組みを作る以前に、できることはたくさんある
- 社員主体でママ会を開催、経験シェアや復帰後意識づけ  
→江藤さんが発起人になって取り組んでいる
- 上記の会には育休中の方が子ども連れでも参加できる  
→育休中でも参加しやすい状況を作る



Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



## ●妊娠が分かったら？

- 部署は基本は担当制で仕事の役割がそれぞれ違う  
→普段からあせえ、こうせえ、言わないようにしている
- 妊娠が分かったら徐々にタスクを他のメンバーにふる  
→育休取得者と引き継ぎメンバーが一緒になって
- 今までの無駄をなくし、やり方を改善する  
→人が減るので工夫せざるを得ないのは良いこと
- 産休1ヶ月前には「うき状態」→取得者はサポートへ  
→いつ産休に入っても大丈夫な状態にする
- ミーティングより、各々が日々工夫することで対応する  
→各自の日々の工夫を主に、仕事の改善や引き継ぎを行う
- 「どうしよう！」という時は相談、みなのお知恵を出し合う  
→いつでも相談できるように、みんなで解決していく

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ●復帰後は？

- 内勤で戻る人が多いが、来春には店舗、製造にも復帰  
→内勤ばかりでなく、現場にも当たり前に戻れる環境を徐々に作る
- 販売はシフト制だが1年間はある程度融通をきかせる  
→子どもの熱、シフト時間など、希望をできるだけ叶えられるよう
- 早番固定するが、1年後からは遅番も入ってね  
→こういうことを復帰前に話した状態で復帰してもらおう
- 旦那さんや家族の協力を得られるよう働きかける  
→特に旦那さんのサポートが大切。会社だけの問題ではない
- 男性も長時間労働をやめ生産性あげて働く  
→女性だけでなく、会社全体が生産性高く働く方向に向かう

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ●上司として意識していた点は？

- ・「復帰を心待ちにしているよ！」オーラを前面に出す  
→復帰を待っている！復帰してもらったらどんどん任せるよ！
- ・復帰後でも要求水準は下げない  
→能力が下がったわけではない。ちょっと休んでいただけ
- ・手加減しない、できるのにさせないことはしない  
→女性も気を遣われているのを感じるとギクシャクする
- ・泣かれても、それを学びの糧にして遠慮はしない  
→強く言いすぎて泣かれても、次から気をつければいいだけ
- ・「両立への心得」シートを作りそれを元に面談した  
→現場での上司の遠慮をなくす。本人の甘えもなくす
- ・育休前に言うべきことを言う  
→遠慮しない、先手を打つ

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved

## ●会社にとってプラスになった点

- ・定着率が格段にあがった  
→退職者が減った。
- ・復帰第一号の社員が周囲に良い影響を与えてくれた  
→仕事ができる方。復帰しても仕事への熱意や姿勢は変わらない。  
子どもの体調不良で休んでも、それを感じさせない集中力で仕事される。  
彼女だったら応援しよう！
- ・急な欠勤も経験していくと大したことないと思える  
→初めは心配だが、案ずるより産むが易しのことが多い
- ・多様性が少しずつ浸透しつつある  
→マイナーだけど、こんな働き方の人もあるよね、という認識に  
徐々に増えてきた。

Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



## 4. その他の取組みについて



Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved



## 5. 荒木さん、江藤さんに何でもQ&A



Copyright(C)2016 Natural Link All Rights Reserved