



## 同僚の協力のもと正社員として 安心して仕事と育児を両立

### 会社データ(2016年9月現在)

【事業内容】 飲食サービス業

【所在エリア】 全国

【事業所・店舗数】 58店舗

【従業員の内訳】 正社員185名

(うち、いわゆる正社員170名、多様な正社員15名)  
非正社員900名

【URL】 <http://www.globeat.jp/>

### 複数のパートの掛け持ち勤務から正社員へ

山ノ下愛さんは2013年にグロービート・ジャパンに入社。同社で働く前は、育児をしながら飲食業を中心にパートタイムの非正社員として複数の仕事を掛け持ちしていました。非正社員だと繁忙期のみなど契約期間が短い仕事しか見つからなかったり、シフトに入れる時間数に制限があったりと、月収に偏りが生じることや存分に働けないことに歯がゆさを感じていました。

ある日、山ノ下さんは、求人広告で同社のエリア社員募集を見つけました。かねてより自宅の近くで正社員として働ける仕事を希望していた山ノ下さんは、これに応募し、採用されました。育児中の山ノ下さんにとっては、飲食業ではめずらしく平日を中心に働くことができることも魅力に感じたそうです。

### 社員区分に関わらず互いに支えあう環境

入社後は、本社で4日間研修を受け、自宅から近い、千葉県のらあめん花月嵐イオンモール柏店に配属されました。同店舗は、正社員2名(店長と山ノ下さん)とアルバイトの従業員の計9名体制で運営されています。山ノ下さんは飲食業勤務の経験者だったこともあり、入社当初から調理、接客と幅広く業務を担ってきました。山ノ下さんが朝から夕方までの時間帯を、店長が夕方から夜の時間帯のシフトを担当しています。特に忙しいランチの時間帯は、アルバイトの従業員にもなるべく多くシフトに入ってもらい協力して対応することで切り盛りしています。

職場は正社員、アルバイトを問わず、先に入社した従業員が、業務について何でも教えあう環境です。なかには4~5年以上の経験年数を持つアルバイトの従業員もいた

ため、山ノ下さんも、わからないことがあれば同僚に積極的に質問し、また自分自身でも、同僚たちの仕事をよく観察することで、仕事を覚えていきました。

### 飲食業経験者でも入社1年目は悪戦苦闘の日々

他社で飲食業勤務の経験があった山ノ下さんですが、「入社からの1年間は苦労の毎日だった」と言います。同社の特徴として季節限定のメニューが豊富であるため、何よりそれらを覚えて正確に調理することに悪戦苦闘します。というのも、メニューに応じて必要なスープ・調味料・具を組み合わせる用意しなければならず、かつ土日の繁忙の時間帯には、接客もこなさなければなりません。時には挫折しそうになりましたが、「ここがふんばりどきだ」と考えて業務にあたりました。多忙なかでも、マニュアルを見ながら冷静に調理手順を確認し、着実にこなすことで業務に慣れていきます。

### 同僚のサポートが大きな支えとなった

現在、山ノ下さんには小学校低学年の子どもがいます。子どもの病気で急遽仕事を休まなければならないこともありました。そのようなときには、同僚の理解が大きな支えとなりました。たとえば突然欠勤しなければならなくなった場合は、他のアルバイト従業員がシフトを交代する、あるいは店長が早めに出勤することでバックアップする体制をつくってくれたのです。

山ノ下さんも、可能な限り同僚たちに迷惑をかけないように、「予定変更がありそうなときには、わかり次第早めに同僚に伝え対応をお願いします」と常に心がけています。

## 技能ランク試験の合格で昇給を実現 さらに店長をめざす

仕事を始めて1年が経過し、一通りの業務をこなせるようになったころ、山ノ下さんは技能ランク試験を受験していきます。技能ランク試験とは、業務スキルの獲得度合いを確認する筆記と実技の試験で、3ヶ月に一度の試験に合格すると、5000円ずつ昇給します。山ノ下さんも、現在までに3回の試験に合格し、昇給を実現しました。

試験範囲はおおよそ決められており、筆記試験対策はテキストに従って自己学習。実技試験は、試験を想定しながら調理することがそのまま対策になりました。

技能ランク試験に合格し、一定のランクに達すると店長職に就くことができます。山ノ下さんはエリア社員のまま、店長になる可能性を見据えて業務に励んでいます。山ノ下さんは「店長という重責に不安もあるが、がんばってみたい」と前向きに考えています。

## エリア社員としての働き方に充実の日々

山ノ下さんはこれまでを振り返って、「大変なこともありました。辞めたいと思ったことは一度もありません」と言います。

複数のパートを掛け持ちしていたころに比べ、正社員としてフルタイムで固定の時間帯でシフトを組んで、毎月決まった収入を得ながら働くことができる現在の環境は、山ノ下さんにとって代えがたいものです。

正規社員の場合は、転居を伴わない範囲で店舗異動の可能性がありますが、しかし、エリア社員は店舗異動がありません。あまり体力に自信がない山ノ下さんは、育児と両立しながら自宅付近で長期間働けることをとてもありがたいと考えています。

## エリア社員の活躍の場を増やしたい

今後、育児がひと段落したら、店舗業務だけでなく、本社での勤務も行ってみたいと考えています。現時点で考えているのは、エリア社員がより活躍の幅を広げることのできるような制度設計の仕事をする。同社で働く従業員のなかでも、特にエリア社員で働く人は、山ノ下さんと同じように子育て中でありながら一生懸命努力して働いている人が多くいます。そういう人たちにとって、より働きやすくキャリアアップしやすい環境を整備したいと考えています。



## 「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

名称	エリア社員
働き方の特徴	【勤務地限定】店舗の異動なし。
主な仕事内容	特に限定はなく、いわゆる正社員である「正規社員」と同じ。
給与体系・水準	正規社員とエリア社員では、給与の構成要素、給与テーブルともに異なる。基本給の差額は数十円程度であるが、正規社員のみが対象となる手当がある。
人事評価、昇進・昇格	正規社員とエリア社員では人事評価の方法が一部異なる。正規社員は技能ランクと知識ランクに、エリア社員は技能ランクに基づく人事評価を行っている。昇進・昇格の上限は設定しておらず、条件を満たせば店長就任は可能。
教育訓練の機会	エリア社員が受講できない研修がある。
雇用区分の転換	正規社員への転換が可能。

### 人事担当者からのコメント

人員不足のなか、店舗運営の中核的な業務を担うことのできる、優秀な人材がより活躍できる環境を整えるため、エリア社員制度を導入しました。

現在エリア社員の多くは育児中の女性です。育児中の女性にとって、フルタイム勤務であっても店舗異動がない点、月の所定休日が8日であり平日中心の勤務シフトを組める点は非常に大きなメリットとして捉えられています。その結果、優秀な人材の定着率向上が実現できています。