

Befco SOCIAL

性別にかかわらず、一人ひとりがライフステージの変化に左右されることなく、
長く働き続けられる環境づくりが重要
【育児・介護との両立】【柔軟な働き方】【キャリア形成の支援】を整備

栗山米菓では、女性活躍推進への取り組みを強化し、2024年度・2025年度に「くるみん」「えるぼし(3段階目)」「Ni-fulゴールド」認定を取得しました。当社における女性活躍推進の取り組みと、実際に制度を活用しながら活躍している社員の事例を紹介します。

■当社の主な女性活躍推進制度

バリンの働く女性応援パッケージ

エフ休暇、娘の出産の為の休暇、オンライン相談、子の看護等休暇

育児短時間勤務、育児時差勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限 他

■女性活躍推進と外部認定

- ・くるみん
- ・Ni-fulゴールド認定
- ・えるぼし(3段階目)

■育児制度利用中の社員の声

【制度を利用して初めての感想を教えてください】

Aさん(営業職) :

「出産後も働きたい思いがあったが、両立には不安もありました。時短勤務制度を活用することで、育児と仕事のバランスを考えながら勤務することができました。」

Bさん(通販サイト担当) :

「時短勤務制度を利用し、朝、小学生の子どもを「行ってらっしゃい」と送り出せる時間を大切にしています。子どもと向き合う時間をしっかり確保できている安心感は大きく、家庭と仕事の両立が実現できていることを実感しています。」



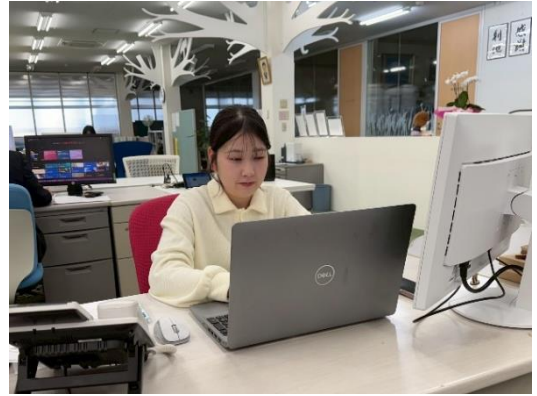
【制度を利用する前の不安や課題はありましたか?】

Aさん(営業職) :

「営業職として、得意先様との商談や訪問など、時短勤務で職務を遂行することができるのか不安でした。部署へ負担をかけていないか、産休・育休・時短勤務を経て今までのキャリアはどうなるのかといった不安もありました。また、周りの方々への後ろめたさもあり、業務上でパフォーマンスを上げるにはどうしていくかが個人の課題でした。」

Bさん（通販サイト担当）：

「制度を利用する前は、仕事と家庭をうまく両立できるのか、朝の準備や子どもの支度など、日々の生活とのバランスを取れるのが不安に感じていました。また、周囲に迷惑をかけてしまわないかという気持ちもありました。」



【制度を利用したことで仕事の働き方にどんな変化がありましたか？】

Aさん（営業職）：

「限られた時間内で業務をやりきるため、これまで以上に計画性を考えるようになりました。仕事とプライベートのメリハリが生まれ、他の人と比べて時間制限がある分、正確な業務対応など、よりチームのためにできることはないか、今までとは違った視点で考え、工夫したいと行動するようになりました。」

Bさん（通販サイト担当）：

「制度を活用するなかで、限られた時間の中で優先順位を考え、効率を意識して業務に取り組むようになりました。家庭の時間を大切にできることで気持ちにも余裕が生まれ、より前向きに仕事へ向き合えるようになりました。」

【今後仕事で挑戦していきたいこと、目指していることなどを教えてください】

Aさん（営業職）：

「時短やライフステージの変化で、商品や得意先様に対して気付くことが変わり、それを商談・商品売り場提案に活かしていきたいです。また、所属部門には女性新入社員も多く在籍しているので、働き方のロールモデルになっていきたいです。」

Bさん（通販サイト担当）：

「会員数10万人達成を目標に、より多くのお客様にご利用いただけるオンラインショップ作りに取り組んでいきます。また、オンライン限定商品の発売にも挑戦し、ECならではの価値を高めながら、「ここで買いたい」と思っただけのような魅力あるサイトを目指していきます。」

【栗山米菓で働くなかで、「ここが女性にとって働きやすい」と感じる点はどこですか？】

Aさん（営業職）：

「体調やライフステージの変化に合わせて活用できる制度があるだけでなく、社員の声や世の中の変化に合わせて常に更新されている点です。上長や同僚など、様々なライフステージを経験している社員が多く、子どもの急な体調不良といった場面にも理解があり、安心して相談できる環境だと感じています。」

Bさん（通販サイト担当）：

「子どもの体調不良時に子の看護等休暇を取得できる点は、急な体調不良の際にも安心して休むことができ、家庭を大切にしながら働ける環境が整っていると感じています。また、1時間単位で有給休暇を取得できるため、授業参観や子どもの通院など「半日までは必要ないけれど少し早く退勤したい」といった場面でも柔軟に対応できる点も働きやすさを感じる理由の一つです。さらに、子どもの入学式にも子の看護等休暇を取得できるなど、ライフイベントを大切にできる制度があることも大きな安心につながっています。」

【同じように制度利用を検討している社員や、働く女性へメッセージをお願いします！】

Aさん（営業職）

「男女問わず育休を取得し、育てに参加することが当たり前の時代になっています。業務や勤務地の変化には不安を感じて当然だと思いますが、制度や周囲の理解を活用しながら、ぜひトライしてみてください。勤務形態やライフステージの変化を経て、業務やキャリアとどう向き合っていくか、先行事例も多くあるので、部署を越えて広く相談してほしいと思います。」

Bさん（通販サイト担当）：

「家族や子どもを第一に考えて働くことは、決して遠慮することではなく、大切にしていることだと今は感じています。制度は、無理をするためのものではなく、安心して働き続けるための支えです。もし迷っている方がいれば、気にしすぎず、自分や家族のために前向きに活用してほしいと思います。」

女性活躍推進は、単なる制度整備ではなく、企業の持続的成長を支える重要な経営テーマです。制度があるだけでなく、社員一人ひとりが安心して活用でき、能力を発揮し続けられる環境を整えることが何より重要だと考えて今後も取り組んで参ります。

