

## 株式会社雲母

渋谷区広尾5-17-4  
<http://kirara.gr.jp/>  
 設立/2007年8月  
 業務内容/飲食業(広尾、中目黒に各1店)、ケータリング(中目黒店)



## 女性社員インタビュー

管理栄養士  
 田邊 麻里さん  
 2007年入社



## 自分がどうしようもない時は周りに甘えて

私は昨年、一子目を出産し、今年の4月に育休から復帰しました。育休中も社長や職場のみなさんとはSNSでつながっていて、会社の動きを知る事ができたことは、スムーズな復帰に有効であったと思います。私は雲母での仕事が楽しいので、育休明け後は絶対に復帰したいと願っていました。ですが、4月の復帰直前までは保育園が決まらないうえに

た。そのような時も、社長とのSNSでのコミュニケーションが、心のやすらぎになりました。夫にも育児に参加してもらっていますが、どうしても私が休まざるを得ない時は、社長にケータリングの配達を手伝ってもらったりしています。一人だけで頑張ろうとせずに、時には周りに甘える気持ちも必要だと思います。

## 飲食業を諦めない女性を増やしたい

## 結婚・出産で女性が退職する飲食業を変えたい

株式会社雲母(きらら)は、広尾と中目黒に店舗を構える飲食業です。広尾で炭火焼き店を、中目黒でケータリングとおかずが選べる食堂を展開しています。小林朝日里(あかり)社長の父が、1973年に創業した炭火焼き店が出発点です。

小林社長が炭火焼き店を引き継いだのは、父が亡くなったことがきっかけでした。それまでの小林社長は、映画配給会社の宣伝業務という、飲食業とは関係の無い業界で働いていました。父の店を通して、飲食業では女性が長く働くことが難しいと感じていた、と小林社長は言います。この業界が好きで入ってきた女性でも、結婚や出産を機に退職するケースがほとんどだったのです。

そのため、飲食店を引き継いだ時の小林社長には、女性が長く働ける場を作りたいという強い思いがありました。そこで目をつけたのが、昼間営業となる、ケータリング+ランチ専門食堂という業態でした。

昼間であれば女性スタッフを集めやすいという目論見もありました。そのような思いで中目黒店のオープン



小林社長

を決めたのです。ケータリングという仕事は女性に人気があったこともあり、優秀な女性スタッフを集めることに成功しました。

女性が長く働ける飲食店にすることを目的として、中目黒店をオープンしましたが、最初に産休・育休を取得したのは小林社長自身となりました。2012年のことでした。この自分自身の出産・育児の経験は、理想を実現する上で貴重な経験となっていると、小林社長は言います。小林社長に続き産休・育休を取得したのが、管理栄養士の田邊さんです。田邊さんが

復帰し、育児をしながら働き続けられる環境を整えることが、女性活躍推進取組へのきっかけとなりました。

同社の行動計画は、小林社長の思いがストレートに表れています。「出産を機に会社の制度が整わないという理由で退社する者をゼロにする」という目標を掲げているのです。

限られた人材でシフトを組むという意味では、中目黒店も他の飲食業と変わりありません。それでも、結婚・出産を機に退職する女性が多い現状を変えるため、同社は取組を推進しています。

## 社長自身がロールモデル

中目黒店は、女性スタッフのみで構成されています。ケータリングとランチ専門食堂の業務に加え、スーパーマーケットや女性誌から、カロリー計算が付いたレシピ作りの受託なども行っています。スタッフは全員が栄養士の資格を持っていて、料理やカロリーを計算したメニュー作りなどに、専門知識を活かしながらやりがいを持って働いています。

そのようなスタッフに長く働いてもらうため、産休を終え復帰する田邊さんをモデルケースとして、育児と仕事を両立できるシフト作りに取り組みました。

ケータリング業務は、お昼にお弁当を届けるため、6時から7時開始という朝早い勤務シフトです。そのようなシフトでは、仕事と子育ての両立は難しいと考え、産休を終えて復帰する田邊さんのために、専用のシフトを設けることにしました。

育児中の田邊さんのために、保育園への送り迎えの時間を確認し、その時間は勤務させないことを大前提としました。

一方で、人手が欲しいピーク時間帯は全スタッフが揃うシフトとすることも重要でした。スタッフ全員が納得するシフトになるまで、何度も作り直しました。

このシフト作りでは、社長とスタッフのコミュニケーションが重要でした。同社は小林社長が産休・育休に入っている間、SNSでコミュニケーションをとっていましたが、シフト作りにおいてもSNSを活用しました。SNSで意見を調整しながら、育児中スタッフとそうでないスタッフの双方が、気持ちよく働けるシフト作りを目指したのです。

このように、全スタッフが、要望を出しつつ調整を図ったことが、同社の特徴です。どちらに寄っても不満の原因となるため、納得感を高める工夫をしたのです。

出産・育児を経験した女性が増えたことが、サービスの幅の広がりにつながっていることを、小林社長は実感しています。

例えば同社は、「おやこ食堂」や「おうちでお祝い出産ギフト」など、の新サービスを始めています。これらは母親視点で発想したもので、子育て中の女性顧客層をターゲットとし、同社のファン層拡大が期待できます。今後も女性や母親視点の新サービスが増えることを、小林社長は希望しています。

同社は、社長自身がロールモデルとなり、自身の経験を活かした仕組み作りで、飲食業であっても女性が長く働ける職場を実現しています。飲食業では女性が長く働けない。そのようなジレンスを、同社は打ち破りつつあるのです。



スタッフが考える選べるおかずが人気



サービスで配るクッキーにもこだわりが



中目黒店スタッフのみなさん

DATA

## 正社員数

● 男性 2人  
 ● 女性 3人

## 正社員平均年齢

● 男性 34.5歳  
 ● 女性 33歳

## 正社員勤続年数

● 男性 8年  
 ● 女性 8年

## パート社員数

● 男性 1人  
 ● 女性 2人

POINT!

女性が長く働ける飲食業を実現したい!

育児中スタッフとそうでないスタッフの双方が納得できるシフト作り!

出産・育児経験のある女性社員の増加と、母親視点の新サービス誕生!

GO NEXT