



みんなで作る、働きやすい環境と成長する組織

フレックスタイム制や記念日休暇の導入

出勤時間、退社時間を部署ごとに調整してもらうことができるフレックスタイム制を導入している。出勤や退社の時間を調整できることで、産休・育休のあとも子育てしながら働く社員など、それぞれの家庭環境やライフステージに応じて働きやすい環境になっている。当社には複数の事業部門があり、飲食店舗はシフト制ということもあってこれまでも従業員と相談しながら柔軟にシフトを組んで調整していたが、フレックスタイム制を導入したことにより、飲食店舗以外の本社間接部門などでも柔軟な働き方ができるようになった。

また、フレックスタイム制の円滑な運用のために、部署間やチーム間におけるコミュニケーションや連携を高めることを重視しながら、1か月の中で細やかな時間管理を行うことで、それぞれが助け合いながら柔軟に制度を利用することができるようになってきた。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、出社しなくても定例の会議などに参加できるよう、テレワークやウェブ会議ツールを導入した。ウェブ会議ツールを導入したことで、各飲食店の店長会議なども以前は本社にて集合形式で実施していたものを、遠隔で実施するなどの工夫をしている。

他にも、就業規則で記念日休暇制度を採り入れ、休暇の取得推進にも努めている。

みんなが進める組織づくりがきっかけに

会社として新卒採用に取り組んできたこともあり、従来からの従業員も含めて、従業員に年代ごとの層が形成されていた。そのため、従業員の各層のライフステージなどに応じた働き方に対応していく必要がでて

きたので、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方を可能にする制度を導入するようになった。

もともとは事業部門ごとに縦割りの組織であった。会社として新卒採用に取り組んできたことで、当社全体を理解して入社した人材に全社的な視点での教育を行うようになったことから、以前は難しかった飲食部門から経理や総務などの部門への配置換えも本人の希望に基づいてできるようになった。これにより、横断的な組織運営が可能になり、各種の人事制度などを全社的に導入しやすくなった。

以前は、仕事を頑張っているものの従業員のベクトルが揃っていないといったジレンマがあった。このジレンマを解消するべく、何のために働き、何のために売上を上げるのかを考え、従業員ひとりひとりの方針までブレイクダウンした中長期経営計画の策定を全社的な取組として実施するようになり、中長期的な視点での組織づくりをみんなが進めていこうという風土ができてきている。こうしたことが多様で柔軟な働き方に求められる各種の具体的な制度を生み出すことにもつながっている。

風通し良く、自ら学び成長する組織へ

フレックスタイム制や記念日休暇、テレワークなどの制度は、新卒採用への継続的な取組や、すべての従業員が参画する中長期経営計画の策定への取組などが土台となって、従業員の家庭環境やライフステージの変化、当社を取り巻く経営環境に対応するために生まれてきた。

このような土台となる取組と、柔軟な働き方を支える制度の運用により、従業員それぞれや、各事業部門におけるコミュニケーションが円滑になり、困った時に相談し合える、助け合える社風になってきて、これまで以上に会社の風通しが良くなった。会社の部門とは別に、経営課題を解決するための部門横断的な委員会組織を立ち上げて、経営課題の解決に向けた取組を進めるとともに、新卒一年目が委員会のリーダーを務める経験などを通して、社内の風通しを良くすることだけではなく、人材育成にもつなげている。

これら取組を通して、中間管理職を含めて従業員自らが育つ環境ができてきており、成長したい、向上したいと考える人材が増えている。5年前は組織図のない会社であったが、組織として成長を目指す社風が確立できていると感じている。これら取組にゴールはなく、やればやるほど足りないものが見えてくるが、多様で柔軟な働き方に対応しながら、組織として自ら学び成長していきたい。



企業情報

【業種】卸売業・飲食サービス業 【資本金】2,000万円 【従業員】16名
 【所在地】奈良県大和郡山市大江町112-1
 【HP】<https://www.fujieda-coffee.co.jp/>

●事業概要

珈琲製造事業、飲食店舗の運営、各国産珈琲の加工・販売、自社ブランド商品販売

