

変革する「チーム」を創り出すことの大切さ

株式会社 鳥重商店

住所 〒453-0855
名古屋市市中村区烏森町7丁目297番地

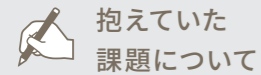
従業員数 168名 資本金 1,000万円

業種 小売業 創業 1955年

HP <http://www.torisige.co.jp>



企業ご紹介 当社は、鶏の持つ無限の“優しさ”を真摯に享受し、鶏文化に生きる方々の発展・繁栄に貢献するため、多種多様のノウハウを培ってきました。鶏の総合商社として、卸売りのみでなく、飲食店も経営しております。



抱えていた
課題について

当社が運営する食鶏加工工場と飲食店の人材の採用と従業員の定着に課題を感じている。定着率向上のため、従業員にとって働きやすい制度を導入したい。



01

新規採用のために採用プロセスを見直したい

転職サイトに掲載している求人票の閲覧数が著しく少なく、応募が来ない。採用につながっても短期間で離職するなど、採用後のミスマッチに課題を感じているため、採用プロセスを見直し新規採用につなげたい。

02

個々の従業員の状況に合わせた働き方の模索

食鶏加工工場と飲食店では、従業員の定着率の低下に課題を感じている。定期的に通院が必要など、フルタイム勤務が難しいという理由で退職する場合もあり、定着率向上のため、個々の従業員の状況に合った働き方を模索したい。

03

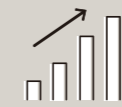
新しい働き方の運用における不安

短時間勤務など従業員に合わせた働き方を導入するにあたり、業務内容によっては制度を「活用できる従業員」と「活用できない従業員」がいるため、働き方の違いにより従業員同士の不満ができるのではないか、コミュニケーションに支障が出るのではないかという不安を感じていた。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



病気の治療や介護をしている従業員も利用できる短時間正社員制度の導入により、従業員の定着につながります。また、時間に制約のある優秀な人材の採用も可能になります。重要なのは「制度の利用条件」「業務量や評価などフルタイム勤務の従業員との違い」を明確にすることです。



取り組み

01

募集要件の見直しと募集人材像「ペルソナ」の作成

食鶏加工工場の募集要件の見直しとして、勤務時間に着目し早朝からの勤務だけではなく勤務開始時間に段階をつけることから始め、求人票に反映したところ応募があった。また、採用後のミスマッチによる早期離職などを防ぐため、求める人材像を一から見直し、趣味や価値観・行動・特性なども含めた募集人材像である「ペルソナ」を作成した。「ペルソナ」により、採用したい人物像が具現化され、採用基準を明確化することができた。

02

短時間正社員制度の導入による「働きやすさ」へ

定着率向上のため、従業員との面談を実施し、「働き方」に関する意見を集めた。その結果、フルタイムで勤務したい従業員だけでは無いことがわかり、「短時間正社員制度」の導入を決定した。就業規則を修正後、トライアル期間を設け「パートタイム勤務の従業員との違い」を明確にし、本格的な運用に舵を切る。

03

「働き方」チームを作り課題の解決へ

短時間勤務正社員制度を導入するにあたり、副社長と労務担当でチームを作り、従業員からの意見を聞くことに重きを置いた。また、チームによる制度利用者のケアも行うこととし、迅速に課題解決ができる体制を整えた。

アドバイザーからの
ポイント



短時間正社員制度を導入後、制度利用者への風当たりが強くないように、企業側が制度利用者とは他従業員のケアをしっかり行いましょう。



達成した
結果

短時間勤務正社員制度を活用することは、 会社をひとつのチームへと変えていく。

短時間勤務正社員制度の整備を進めることは、人材の採用・定着率の向上につながると感じている。求人票の精査によって応募もあった。今回、チームで動いたことで経営陣と従業員の距離が近くなり、「一体感」が生まれた。これからは会社一丸となって課題に対応できる環境を構築できたことが非常に大きな成果だと思う。

企業の声



取締役 副社長 羽田野 瞳 様

今回のアドバイザーとの活動は労務担当者とのチームで行いました。その成果として、いままで当たり前と凝り固まっていた働き方を変革するために経営者だけではなく、より正しい現場の声が重要だと実感しました。働き方を考えることは会社を考えること、常に良い変化を行うためにこれからも改革を続けたいと思っています。