

心身ともに健やかに働ける ウェルビーイングな職場づくり

ライフイベントによる生活環境の変化が多い女性が従業員の80%以上を占める中、職場復帰後の不安を和らげると同時に、働きやすさと働くことの楽しさが感じられる、新たな社内コミュニティを構築する。

▼ 取り組み内容

Step 1 課題把握 全社員へのアンケート、配属地域、業種、社歴の違う30人との面談、全店舗への訪問を通じて課題を把握。

Step 2 対策立案 Step1で把握した課題から、「社員間」「店舗間」「社員と本部」の対話を増やす3つの改善策を提案する。

Step 3 体制整備 3つの改善策の責任者を選定し、同時に社内告知方法を見直して改善策を周知するシステムを新たに策定する。

Step 4 課題解決 社員間のコミュニティ作り、新たな人事評価策定、店舗の改善をほぼ同時期にスタートさせ課題解決に導いた。

受入企業

グランファルマ株式会社

代表取締役兼薬局開設者

柴田 剛介 さん

1983年創業の調剤薬局で、県内を中心に39店舗を展開する「あおぞら薬局」を運営する。薬に頼らない健康を目指す「薬ZEROの未来へ。」を理念に掲げ、心身を癒すソリューションとしてヨガスタジオや薬局やカフェ等が入居する複合型コミュニティ施設も展開。薬剤師の視点で選ぶ、プロ仕様のサプリメントや栄養食品なども提供している。

研究員

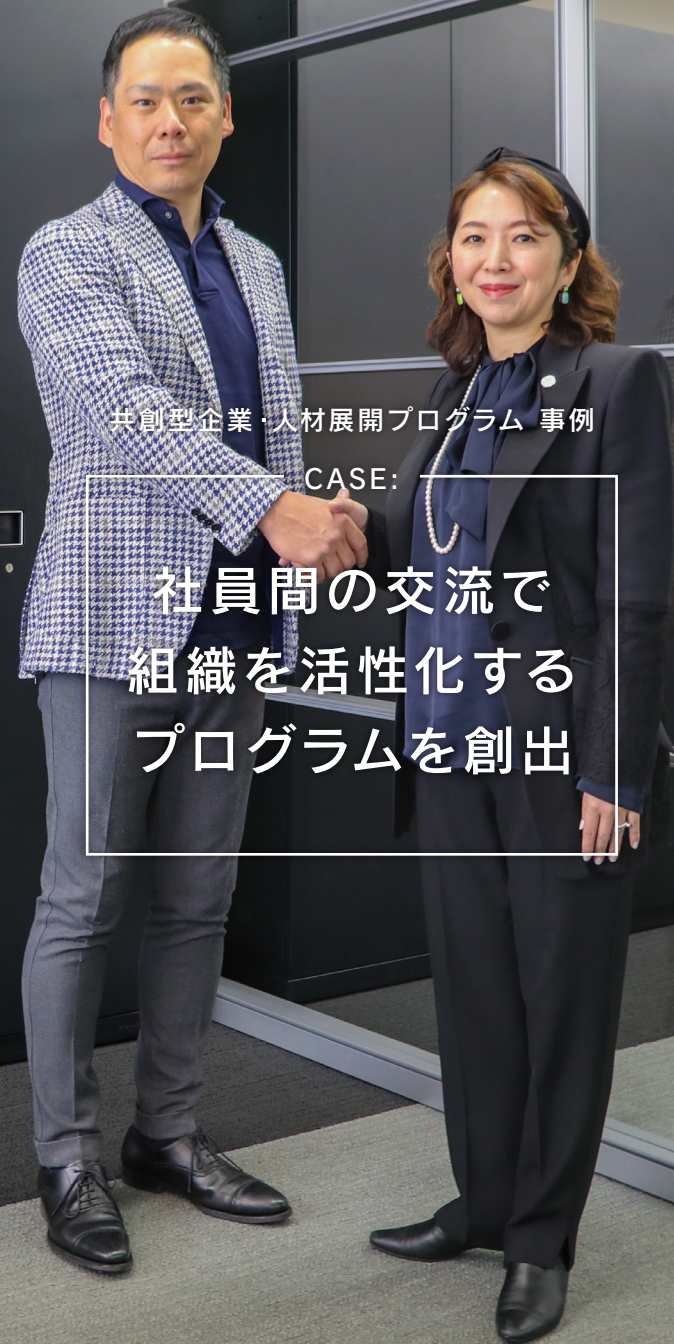
吉田 真希 さん

千葉県出身。結婚を機に保険業界から美容業界に転身。実務経験を積み、山野美容芸術短期大学で新たな専攻科の立ち上げを担い、准教授として複数の企業との産学連携プロジェクトを企画し成功させる。その後、経営母体である山野美容専門学校で教頭を務めた。心理学の一分野である行動分析学を応用した人材育成も手がける。博士前期課程修了。

共創型企業・人材展開プログラム 事例

CASE:

社員間の交流で
組織を活性化する
プログラムを創出



取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・オンラインによる全社員アンケートや役職者から店舗従業員までのヒアリング、全店舗訪問を通じて、社員が認識する会社の強みと弱み、課題を把握した上で、その解決法を具体化した。
- ・3つの改善策の始動により本部との繋がりだけでなく、店舗間の横の繋がりも活発になった。多くの社員が「会社が新たに動き出している」と感じてくれている。
- ・経営者の思いを取り入れた、独自の人事評価制度策定をスタートさせた。

企業の評価・今後の関わり方

参加理由

・弊社は、女性社員が80%を占める企業であり、その社員が無理なく継続的に働ける環境を構築するために改革を模索しておりました。しかしながら、このような環境を構築するためには、様々な分野で理論と実践に裏付けされた経験や能力を有する人材が必要不可欠であったため本プログラムに参加させていただきました。

評価（成果・社内変化など）

- ・このプログラムが始まった当初、吉田さんが無作為で実施した多くの社員とのヒアリングが、社員全体の気持ちを動かすことにつながりました。
- ・その後、サードプレイスの企画や人事評価制度の導入などが実施され、これまでかかわりが薄かった社員同士が有機的なコミュニティを構築することに発展しました。
- ・近年、業務のIT化が急速に進み、人とのかかわりが減る中で、対面でのコミュニケーションが組織強化の基盤となり、さらにはそこから自然と育成される新たなリーダー像の重要性を再認識しました。

今後の関わり方

・プログラム終了後も、吉田さんには積極的に働き方改革に関わっていただきます。これまで積み重ねてきた経験を更に生かし、グランファルマらしい働き方改革を共に考え、実行していけたら幸いです。弊社は現代社会に適した柔軟な働き方を推進し、いずれは社員同士が自身の価値観を大切に、これからのワークライフバランスを考える企業を目指します。

研究員の評価・今後の展望

参加理由

・SNS広告がきっかけで本プログラムを知り、そのスキームに興味を惹かれました。ユニークな取り組みであることに加え、今までの経験と知識が社会に役立てるか、新たなことに挑戦したいと考えていた時期だったこともあり、参加を決めました。

評価（取り組み・生活）

- ・当初、与えられた課題は、女性社員を対象にしたものでしたが、アンケートや面談、店舗訪問を通じて状況を把握、整理したところで、柴田社長と話し合い、全社員対象に軌道修正しました。
- ・初期はミッションが1つだけでしたが、最終的に3つを遂行しました。社員の方と一緒に取り組むことで、当事者意識をもってもらうことができました。また、行動分析学の手法を使用し、社員の行動形成を行ったことによって、実施・継続の仕組み作りを円滑に進めることができました。
- ・ゼミを担当していただいた佐無田光教授には、石川の文化についてご指導いただき、『石川の文化』の「体験と対話」をテーマにした社内コミュニケーションプログラムを策定する後押しになりました。

今後の展望

・改めて業務委託契約を結び、社外からの支援に少し立ち位置が変わりますが、今後も引き続き尽力してまいります。今回、構築した3つの取り組みを発展させるべく、4月以降は金沢と東京で2拠点生活を送ります。