



萩原珈琲ジャーナル

2020 winter

TAKE FREE

有休消化

休めないという「口癖」から、
休みたいと思える仕組みへ。

休めない?休まない?どちらでしょう?付与日数に対する消化日数の割合で手当を支給しています。手当は、有休+3,000/日。60%以上は、付与日数に対し満額支給されています。部署内で公平に消化できるルールを策定し、実施しています。結果、2019~20年の全社消化率は70%と高水準となっています。

人口減少勃発

これからも売り上げは上がるのか?

2008年をピークに日本の人口は減少に転じており、人口減少時代を迎えています。30年後の2050年には総人口が1億人を切ると言われている時代。

消費者が減っていく時代に、売り上げ目標が妥当なのか?変化に対応するために、**減収増益**を目指した「労働生産性」を目標としました。

労働生産性目標

売り上げ目標やめます。

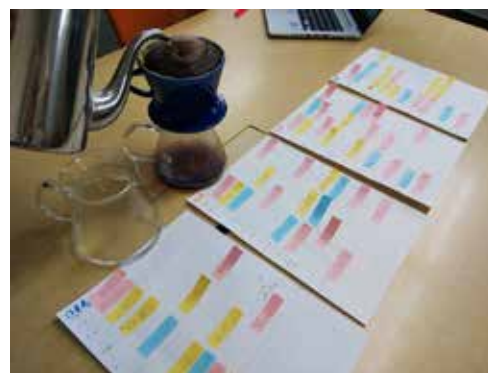
これからは「労働生産性」を目標に掲げます。労働生産性とは、総売り上げ÷全社員の総労働時間のことです。そのため、業務効率の「見える化」をすすめました。社員の労働に対する意識改革を起こさせ、売り上げを伸ばし、労働時間を削りました。

減収増益の時代がやってきました。そのため、**目指すべきものを明確にすることが大切**と考えています。

残業ゼロ

会社のための改革。結果として社員に時間が生まれます。

労働時間の短縮=自分の時間の創造となります。ルール作りは、社員間や部署間で決める自由なスタイル。付箋を使用した「業務パズル」を活用します。まずはやってみて「微調整」。成果は「特別賞与」で評価します。現在は、残業時間が一人当たり「ひと月で約20分」に減少しました。



子育て世代の労働モデル

有休消化+残業ゼロ

子育て世代の働きやすい環境に応じた社員旅行を企画しました。社員研修旅行は「家族参加」日帰りに変更。そして家族やパートナーの参加もOKに。変更後、記念すべき初年度は43人参加しました。(ちなみにその時の社員数は26人でした。)そして全員合同イベントのバブルサッカーを加えました。夏のバブルサッカーは暑くて熱い戦いに!おおいに盛り上がりました。



社員の企画会議で決定

ワークショップ

商品づくりや販売方法に「遊び心」

社員が決める「企画商品」「販売方法」を採用することにより、固定概念や主観性の払拭に挑んでいます。大切にしているのは「遊び心」「客観性への誘導」「奇想天外な発想の許容」。自分たちで決めれば「売る気も満々に」。真面目に遊ぶ企画会議へ。

社員でつくる労働モデル