

有限会社ラ・フェンネル

事業内容: エステティックサロン、ネイルサロン、アイリッシュサロン経営
従業員数: 40名
うち女性従業員数: 40名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例⑤-1



● ありたい姿



- ・働きやすさと働きがいの両方がある職場で、採用に強い会社になる
- ・結婚・出産後も本人が望んだキャリアが描きやすい働き方ができる会社になる

● 課題(壁/仮説)



- ・従業員の早期離職や定着においての不安定さがある
- ・子育てと仕事の両立に付随する働き方や人事課題が明確でないため十分なフォロー体制を作り出す必要がある

代表的な取組

女性活躍の方向性について 人事と経営トップの継続的な意見交換

● 目的

- ・組織の目指すべき姿を経営層と人事が共有する
- ・働きやすさのみを押し出したものではなく経営戦略と人材戦略を組み合わせた女性活躍推進の取組とする
- ・会社全体の取組として、店長をはじめ全体に業務として認識され継続的な活動内容が生み出せるようにする

● 対象

経営トップ・人事

● ポイント

- ・1回の議論で決まらなくても繰り返し伝え合う
- ・数値化できるデータは数値化し、それぞれの立場から、現状の課題や組織のありたい姿を言語化する

従業員の成長と定着を支援するために1on1 MTGの導入

● 目的

- ・仕事のやりがいを引き出し、モチベーションを高める
- ・スタッフの視点を拾い上げ、組織の方向性との一致度を高める
- ・課題の早期発見と、それに対しての適切なサポートにつなげる
- ・キャリアの不安を解消し、長期的な成長を支援する
- ・スタッフとの信頼関係を築き、安心して働ける環境をつくる

● 対象/頻度/形式

全スタッフ/四半期に一度
人事が店舗に赴き面談

● ポイント

右上図のような4象限のマトリクスに基づいて、一人一人が現状感じている「働きやすさ・働きがい」で①～④のどの位置にいるのかのヒアリングから開始し、スタッフの声をきちんと聴く

★1on1MTGを効果的にする

働きがいがある		働きやすい
③	①	
④	②	働きにくい
働きがいがない		





取組におけるアウトプット・今後の活動・計測すること

- 1on1MTG導入後の組織の変化
 - ・時短勤務者にはマネージャー職を任せたことがなかったが、1on1MTGを通じて、本人の希望と経験を加味し、マネージャー職に昇格を実施。店舗・会社全体の売上向上につながるよう、他のスタッフの育成支援を担う新たな役割が確立できた。
- 今後の取組
 - ・店舗の中だけでは解決しきれない課題を見つけ、ライフステージに合わせた支援ができるよう、人事を中心に1on1MTGを定期的に重ねていく。
 - ・1on1MTGの実施方法等の資産化
- 計測データ
 - ・1on1MTGの実施回数や1on1MTGそのものの評価
 - ・定着率と売上との関係性



人事からの声

- ・会社のビジョンや目指す方向をスタッフとすり合わせることで、「全員が同じ目標に向かって進んでいるか？」を把握することが出来た。
- ・スタッフ一人一人の現在地を知ることが出来たと同時に、組織としての現在地を認識し、課題を把握する機会となった。
- ・業務の負担や未来に対する不安など、普段見えにくい課題を早めに把握することができた。
- ・キャリアの方向性や学びたいことを聞くことで、適切な教育機会を考えるきっかけとなった。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・女性従業員の多い組織では年代などによるライフスタイルの変化とそれに合わせた「働きやすさ」と「働きがい」をくみ取り、制度や職場環境づくりにも注目することが大切
- ・制度・風土・環境は、組織が「良し」として提供することと、従業員が求めていることには差があるという前提に立ち、一人一人の価値観を受け止めることから始めることが大切
- ・1on1MTGを通じて「思っていることを自由に話しても否定されないこと」という「場」と「時間」を作り、安心・安全な場づくりから信頼関係を築いていくことが大切

