

より働きやすい環境をめざして

障がい者雇用支援

フレスタホールディングスでは多様な人財を採用し共に働くことを当たり前とした環境を創ることで、チームとしての柔軟性が生まれて、結果として組織力が高まっていくという考えのもと、2010年から障害者雇用に関心をもち、社内研修を通じて従業員のダイバーシティに対する理解を高めながら「1店舗1名の雇用」を目標に掲げ、現在は雇用人数が173名、雇用率が3.5%になりました。

雇用後の支援として、年に2回の定期面談を実施しており、そこで人間関係や業務内容で困りごとはないかを聞くようにし、今後期待していることなどを伝えて、安心して仕事に励み着実にキャリアを積み重ねていけるように取り組んでおります。

また、障害者雇用だけではなく、特別支援学校や就業支援センターから依頼される実習も積極的に受け入れており、2024年は37名の方に店舗での実習に参加いただきました。

セルフケアシートの導入

障がい者雇用の定着支援として、2023年度から「セルフケアシート」を導入しております。周囲の従業員の理解が少しでも深まるように、障がいの特性について情報を共有するためのツールです。職場で困りそうなことなど、仕事に関わる情報を共有することによって、働きやすい環境づくりを目指しています。



エンゲージメント向上の取り組み

グループは経営理念実現に向けて、エンゲージメントを高める取り組みを進めています。特に管理者約200名に対して、サーベイと研修を繰り返しながら、自組織のチーム力を高めるアクションプランを設定し、継続的な改善活動を行っております。

また、1年間のエンゲージメント向上を評価していただく、「ベストモチベーションカンパニーアワード2023」では、2年連続トップ10入りの「第9位」と評価していただきました。同時に今回初めて、「モチベーションチームアワード2023」にて「フレスタ長束本店」と「フレスタ東原店」が「優秀賞」を受賞させていただくことができました。個々のチーム力の結集として組織全体の改善を続け、今後もエンゲージメントを高めていき、お客さまへのサービスの向上につなげて参ります。



中途採用者研修

近年の転職市場の活性化、人材確保の難化により、中途入社される従業員が年々増えてきており、グループでも就業経験のある人材を多く採用させていただき前職での経験やスキルを持ち、即戦力としての期待と役割を担っていただいています。

その反面、業務におけるハウスルール、社内風土を理解していただくこと、同期入社者がいないことで気軽に相談できる相手が居らないなど、いくつかの課題が見えてきました。その課題を解消すべく、労働組合フレスタユニオンの協力を得て、中途入社3カ月が経った方を対象に研修を実施しています。研修後は懇親会も開催し、同じ立場にある他の中途入社者の方たちとの交流および情報交換を行っています。



より働きやすい環境をめざして

働きやすい職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援の取り組み

グループでは、仕事と家庭を両立できる環境づくりを進めています。

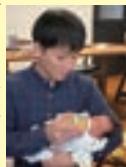
男女問わず育児休業の取得を推奨し、各自に合わせた育児休業取得プランの説明等を行っています。今まで女性従業員は育児休業をほぼ100%で取得していましたが、男性従業員の取得は進んでいませんでした。

出産予定がある男性従業員へ育児休業制度の個別説明や、社内報・営業会議等で積極的取得をアピールした結果、男性従業員の育児休業取得者も増加しました。

(2024年3月～12月現在の育児休業取得者11名、内3名が男性正社員の育児休業)

■育児休業取得者の紹介

フレスタ商品部 惣菜チームSV・袖山 翼さん
今回、第2子出産のタイミングで育児休業を取得させていただきました。12月現在、無事1ヶ月健診も終えまして、順調に大きくなっています。第1子の時は取得せず、仕事終わってから寝るまでのわずかな時間と休日にかき子どもと接する時間がありましたが、今回育児休業を取得により、家族と過ごす時間を持つことができました。育児休業中に最も感じたことは妻への感謝の気持ちです。第1子と比べると育児に100%集中できるため、2人の子とも触れ合える時間が格段に増え、妻も喜んでくれています。また業務に関しては急遽予定日より約2週間早く育児休業開始することとなり、惣菜チーム、エリアリーダーや各店舗の皆さまにご迷惑をおかけしましたが、仕事の心配はせず育児を頑張るようにと暖かい言葉をいただきました。本当に周囲の皆さまに恵まれ、ありがたい気持ちでいっぱいです。男性での育児休業取得率は女性と比べるとまだまだ低いのが現状です。仕事はチームメンバーに代わりにお願いすることはできますが、パパの代わりはいないので、ぜひ男性の育児休業取得が当たり前になっていくといいなと思います。



▲広島県働き方改革実践企業認定制度 第一回認定企業

生活や休暇を支えるバックアップ体制の整備

お客さまを笑顔にするためには、従業員の笑顔が大切。そして、しっかりと働くためには、休暇や生活を支えるバックアップ体制も重要です。日常生活から緊急時の対応まで、さまざまな局面を想定して整備を行っています。フレスタでの買い物において付与される「スマイルカードポイント」が2倍となる買い物2倍ポイントの実施や、従業員と家族の健康維持と業務への影響を最小限にとどめるため、インフルエンザの予防接種を受けた人向けの予防接種付与制度等があります。

また、夏季（7～9月）、冬季（12～2月）には有給休暇を使用した「3連休以上の長期休暇」や、誕生日や結婚記念日といった記念日に「メモリアル休暇」の取得を推奨しています。また、結婚、引引、裁判員制度選出時等には、必要な申請・手続きに応じて特別休暇を付与する等、勤務への心配がなく休める体制を整えています。



▲企業主導型保育事業保育施設「おうち保育ももの家」との連携



▲従業員用トイレへ生理用品の無料設置



▲胸クロスメディア・パブリッシング発行「こんな会社で働きたい（広島編）」に取り上げられました

みんながスマイルプロジェクト

74期は新たなメンバーとして第2期生が集結し、新生「みんなスマイルプロジェクト」が始動しました。第2期生では「働くことの楽しさってなんだろう」というテーマを軸に議論を重ね、施策を検討しています。メンバー各自がどうすればより働きやすく、働きがいのある会社になれるか、真剣に考え取り組んでいます。



ありがとうコンテスト

一緒に働く仲間に感謝の気持ちを伝える「ありがとうコンテスト」を半期に1度実施しています。ありがとうコンテストを通じて、たくさんの「ありがとう」が飛び交うようになりました。多くの店舗で、店長が表彰状や感謝状を作成し、日頃の感謝の気持ちを伝える良い機会になっています。



津島店
ありがとうコンテストの様子。
店長から表彰状が渡されました。

服装規則の緩和

昨年も服装規定や髪色規制の緩和に取り組みましたが、2025年度にさらに緩和できるよう取り組んでいます。安全性と衛生的な清潔感を守りつつ、従業員一人ひとりの個性を大切にできる環境を整えています。

人事異動の内示発令

従業員の異動負担を軽減するため、内示発令を開始しました。異動日の約1.5か月前に内示を発令し、対象者には異動を早めに伝える仕組みに変わりました。これにより、引継ぎや引越しの日程をシフトに反映することができるようになり、異動者にとって無理のない異動が可能になり、異動の負担を軽減することができました。

おいしさ講習会の実施

中期経営計画の中心となる「おいしさ追究」を実現するために、おいしさ追究講習会を実施しました。アンデルセンさまのシェフのお力をお借りして、Bimi Smileの商品価値を再確認する貴重な機会となりました。パイヤーからはこの機会を商品開発や料理提案に活かしていくことを宣言して頂きました。



サステナブルレポート表紙掲載「ありがとう」作文コンテスト

グループ従業員を対象に、「ありがとう」の体験を綴った作文コンテストを実施。最優秀賞の作品をサステナブルレポートの裏表紙に採用することで、愛着と自信を持って発信できる冊子をめざしました。

これからも店長、マネージャー、仲間と共に
フレスタファンのお客さまが増えるよう店づくりを
していきたいとします。
本当にありがとうございます。



▲最優秀賞・表紙採用
築地 加織さん（フレスタパーク店レジ担当）