



考え主体的に動ける組織で柔軟な働き方を実現する

株式会社ルピシア滋賀水口工場



滋賀県甲賀市水口町ひのきが丘36-7
<https://www.lupicia.com/>
従業員数 126名

会社概要

ルピシアは、お茶の買い付けから商品企画、販促、また工場での製造、そして店舗・通販での販売までを行う、製造小売業です。
滋賀水口工場ではブレンド・充填・アソート・シール発行などの業務を行っています。全従業員の約8割が女性で、扶養枠内・時短・フルタイム等、様々な形態で活躍しています。



工場長
山中恵美さん



一人一人の声に耳を傾けながら、働く従業員が生き生きと働ける環境を

水口工場では年齢や性別、雇用形態など様々な方が働いており、従業員がいきいきと働ける環境を作り続けています。
従業員には、「考え主体的に動く姿勢」を常にもってほしいと考えています。業務の目的や今の状況にとってベストな答えは何かを考えながら、業務に取り組む従業員を増やしていきたいと考えています。特に次期管理職予備層であるリーダーには、チームのメンバーをまとめ、同じ目標に向かって引っ張っていく存在になってもらいたいと思います。



STAFF VOICE



マネージャー
喜多享子さん

今回の研修では、自分たちの働く目的や、やりがいについて社内で考えるきっかけを作り、生き生きと働く人を増やしたいと考えました。受講したリーダー達が率先して、多様な働き方の人がいる職場の中でお互いを尊重し、部署の壁を越えて共に成長することを期待しています。
また、アドバイザー派遣をきっかけに、非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度の周知徹底をしたことで、柔軟な働き方を推進することができ、女性活躍推進企業の認証制度も二つ星にステップアップしました。

STAFF VOICE



シール部サブリーダー
高岡貴子さん

研修の中で、リーダーは「管理職と従業員を繋ぐ役割」だということを学びました。新人や経験の浅い社員には、管理職の伝える指示が知識や経験不足で理解しづらいこともあります。そんな時はリーダーがかみ砕いて説明をしたり、業務を通じて指導することで、同じ目標に向かうために管理職とチームのメンバーを繋いでいこうと思います。
そしてもっと働きやすい会社にするために、生産性の高い会社になるために、リーダーとして考え主体的に動いていこうと思います。

STAFF VOICE



設備保全部
大森弘志さん

研修の中で、リーダーとして求められる事として「目的を明確にしてメンバーに指示をする」という項目がありました。
業務の目的が不明確だと、何のために行っているかわからず成果も出にくいと思いました。
まずは、自分の日々の業務について、「何のためにそれをするのか」を常に考え、目的を明確にすることにこだわって行動していきたいと思っています。

アドバイザー派遣でのアクション

管理職予備層研修の実施

管理職であるマネージャーになる人材を育成するための管理職予備層(リーダー)研修を実施した。研修の中では、次のステップである管理職の業務を理解するとともに、予備層(リーダー)として求められることを考えた。管理職になる準備として、自身の業務だけでなく、管理職や経営層と現場社員の間に立つコミュニケーションを取り、チームの管理を行いながら業務を遂行していくことの重要性を学び、今後の自身のアクションプランを作成した。



「ルピシア」が目指す姿!

自社での企画製造が強みの我が社においては、多種多様な商品を展開するため、製造計画を柔軟に組み替えて対応することが求められている。
そのためには、定型業務だけを行うのではなく、常に考え、対応することができる人材を増やしたい。



さらにステップアップするためのポイント

- ① 管理職による管理職予備層の育成がポイント!!
定期的な面談を実施し、経営層や管理職の考えや方針を伝え、個人の目標を設定します。
その行動の結果をフィードバックしアドバイスすることを定期的に繰り返していきましょう。
- ② 定型業務以外での新しい業務へのチャレンジ機会の創出がポイント!
管理職予備層(リーダー)に業務改善や社内課題の解決のためのプロジェクト運営など、直接の業務以外で任せてやらせてみる機会を作ることで成長が期待できます。
組織の壁を越え他のリーダーとの協働をすることも成長を促進するきっかけとなります。