



IMGU公式マスコットキャラクター
イングちゃん

月給者の総労働時間を前年比2864時間削減！ 働き方モデル店舗の目白店にイングちゃんが潜入取材！

今回のユニオンメッセージは働き方特別号！上期表彰で「働き方改善取組み功労賞」を受賞した目白店では約1年前から様々なトライを続け、上期は月給者の働く時間を前年に比べ2864時間減らすことができました。本号では目白店の取組みを紹介し「自店で取り組むには？」「どうやったら上手くいく？」も考えていきたいと思います。



左奥から水野さん、鹿目さん、金井さん、渋谷さん



表彰おめでとうさ～🎉
まずは1年取り組んでみての感想を教えてうさ！

『スタイリスト含め育成など行いながら取り組んできました。過程はもちろん大変だし、すぐに成果が出るわけではないですがやり続けることが大事ですね。徐々に早く帰る・休むことに慣れてくると、本当に身体が楽だと感じます！』
『今までで一番休みをとった上期でした。自分の時間が増えていろいろ出かけられたこともリフレッシュになりました』



ライフワークバランスが良くなったことが実感できたうさね！すごいうさよ～
どんなことに取り組んできたか教えてうさ！

好事例① リーダーがマネジメントの時間を優先

店長店次長・チーフが作業に入り込まず、育成やマネジメントに時間を使うように。デリカ部門ではトレーナーの協力も得て、まず1日の部門・チーフの動きを作成。なるべくチーフは作業に入り込まず育成を進めることで、スタイリストの星取も伸長し、コミュニケーションも良くなりました。店長・店次長が全スタイリストに行う1 on 1はなんと3周目！

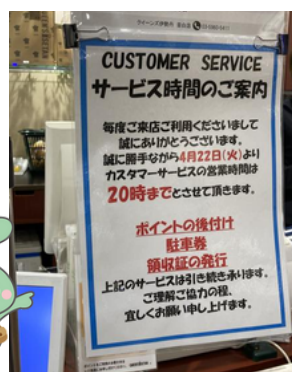


スタイリストからは「チーフと話す時間が増えた」「できることが増えて、さらに評価もしてもらえた」という声もあったうさ！働きやすさも増したうさ～！

好事例② 思い切って「帰る」「休む」

サービスカウンターの配送・ラッピング等サービスは20時で終了するようにしました。告知を行い、懸念していた顧客クレームもありませんでした。社員が定時やマイナスシフト時に早くあがるときに心配だったのは「責任者不在で何かあったらどうしよう」ということ。問い合わせ先・緊急連絡先一覧を作成し備えました。実際はお客さまも「責任者不在のため明日対応いたします」と返答で問題ありませんでした。

お客さまの理解も
進んでいるうさね



好事例③ 毎日の業務のチリツモ改善

各部門で1日あたり3分から、作業時間削減案を洗い出しました。ちりも積もれば…削減時間は店全体で1日あたり最大15時間にも！一例をあげると「納品場所の見直し」「整理整頓や使用するものだけを壁に掲示し、探す時間削減」「スタイリストに発注・POP作成・PC業務をお願いし、社員の事務作業時間削減」など、各部門が細かに洗い出しました。

これは効果あり

発注スケジュールを見直し、毎日入力していたものも曜日を決めた発注に変更したり、数日分まとめて入力できる商品は先に数量を入れ、週全体での発注にかかる時間を削減。「この発注、本当に毎日必要なのかな？」と考えトライし、在庫が多くなった場合等も翌日以降コントロールしたり数量変更すれば大きな問題はありませんでした。

真似しやすい事例だと思います



執行委員 水野さん

好事例④ 継続すること・リーダーが伝え続けることで「考え方」が変わる

スタートするとき、「5年後・10年後も働きつづけられる店にしよう」と話し、各部門スタイリストも一緒に取り組んでいきました。

大変だったこと、どうやって乗り切ったかを教えてうさ！

・これまでとやり方が変わることへの戸惑い。お店は混んでいる中、定時で「あがっちゃうの？」「上がっていいのかな・・・」という本音も。

→前述したように責任者不在時の対応を決め、店長が率先して「定時で退勤する！」という風土を作っていました。

・スタイリストが覚える業務は以前より増えており、「大変」と感じる人も。

→お願いすることは星取表の範囲。チーフは面談で「出来たことをしっかり評価しよう」と意識し、また1on1では不安や悩みも話せる場を作るよう心掛けました。

『「完璧を目指さない」「モデル店である程度目をつぶってもらえたからチャレンジできた」という声は多いです。僕も発注精度が下がるかも・・・差益が落ちるかもという気持ちはもちろんありましたが、「やってみる？」と言ってもらえたことでトライできました。思いっきりチャレンジできたので新入社員に戻ったような気持ちでしたね。』

『育成、1on1や面談などは忙しいほど優先順位が下がると思うのですが、そういったことを最優先することでむしろ働き方が改善することを実感しました。』

どうやったら真似できる？ 好事例波及のコツとは・・・

目白店のチーフの皆さんも「所属によって環境は違うから、他店で同じようにはできないこともあるのでは」という一方で「取り組む姿勢や考え方は参考になれば！」と話してくれました。正解は1つではないですが、以下の考え方を参考に、まずは動き出してみませんか？

- ✓ まずは「休む」「帰る」と決めて、そのためにどうするか考える
- ✓ 完璧でなくてもまずはやってみる、結果がすぐに出なくても継続する
- ✓ リーダーはリーダーにしかできない仕事を最優先
- ✓ 人員不足のときこそ育成や面談の時間を優先する



みんなの好事例も教えてほしいうさ！
感想や質問も是非ここから送ってうさ～✉