

(株)ディマンシェ(インテリア用品販売施工・岐阜市)

女性が長く働き続けられる職場環境への改善が、離職防止と売上倍増に繋がる

- ・ 分業制と多能工化の導入が、女性社員の離職防止に繋がる
- ・ ライフステージに合わせて、職種と勤務時間の柔軟な変更が可能に
- ・ RPA※など最新技術も活用しながら、社内全体の業務効率化を進める
※ロボティック・プロセス・オートメーションの略
(ソフトウェアを活用してルーティンワークを自動化する技術)

インテリア用品のコーディネートや販売、施工を行う同社は、10年ほど前、ある課題を抱えていました。それは、結婚や出産に伴う女性社員の離職が多かったことです。「入社以来、大切に育ててきた優秀な社員が結婚や出産を機に辞めてしまうのは、会社にとっても大きな損失でした」と話す三輪里佳^{みわ りか}常務。



三輪常務

女性が長く働き続けられる職場を目指して

ショールームでの接客をはじめ、女性社員が主力になっている同社において、女性社員の離職防止は、会社の存続に関わる重要な課題でした。常務自身も子育てをしながら仕事を続ける苦労を身に染みて感じていたこともあり、女性が長く働き続けられる職場に改善していく取組みを始めました。

分業制と多能工化でライフスタイルに合わせた働き方が可能に

まず最初に取り組んだのが、分業制と多能工化です。以前は、各社員が、営業から見積り作成、顧客との打ち合わせ、商品発注までの一連の業務を一人で行っていたため、休暇中でも問い合わせに対応しなければなりませんでした。そこで、「営業職」、「コーディネート職」、「事務サポート職」などに職種を分け、専門性を高めた上で、一人で完結していた業務を分業化することにしました。



接客を行うコーディネート職

また、同じ職種内では、皆が全ての業務を出来るように多能工化を進め、同じ職種内の誰かが急に不在になった場合でも、他の誰かがカバーするという体制に変更しました。この結果、子どもの発熱等で急に休まざるを得ない時も躊躇なく休むことが出来るようになり、子育てをしながら、仕事を続けやすくなりました。

加えて、分業制を導入したことにより、社員がライフスタイルの変化に合わせて、柔軟に職種を選べるようになり、子育て中の社員は、土日に休むことが出来る職種に変更したり、子育てがひと段落した社員は、土日勤務があるショールームでの勤務に戻るなど、ライフステージに合わせたキャリアプランを描きやすくなりました。また、勤務時間も本人の希望に合わせて、フレキシブルに設定できるようにしており、各自が一番働きやすい時間帯で働いてもらえるようになっています。

「社員の成長が、会社の成長につながる」

これらの取組みを進めたことにより、結婚や子育てを理由にした離職がなくなったほか、分業制を進めたことで社員の専門性が高まり、営業力も向上したため、取組みを始める前は、岐阜市と愛知・三重の4店舗だったショールームが、現在では東京や大阪を含む9店舗にまで拡大しました。結果、同社の売り上げは取組み前と比べて、2倍以上にアップしています。



岐阜市内の本社

「社員の成長が、会社の成長につながる」と語る三輪常務。月に1回の社員との面談や同社オリジナルの「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」の作成・配布なども行い、社員のライフプランに寄り添った会社経営を目指しています。

【従業員の声】

育児休暇から復帰した後も、働きやすい環境で助かっています。ライフスタイルに合わせて、職種を変更することも出来、主体的に自分のキャリアを考えることができます。

【（株）ディマンシェ】 (<https://www.dimanche.co.jp/>)

所在地：岐阜市寺田7丁目101

従業員：78名（うち正社員68名、パート10名）

設 立：昭和30年

（令和7年5月末時点）