

# 雇用管理改善に関しての声

- 産休・育休取得の奨励。ノー残業Day。社内部活動への支援など。
- オフィスを新しくし、いつも楽しく和気あいあいとした雰囲気です。最近では、社員が自由に飲めるように「水素水ウォーターサーバー」を共有スペースに設置し、社員の福利厚生に努めています。
- 企業としての発展性をアピールし、福利厚生の充実を図っている。
- 本年、社内規定等の見直しを行い、一定の環境は整えたと考えている。
- 研修の充実
- 給与待遇面の改善、時短の推進、充実した人材育成制度をアピールしている。
- 定期採用を実施し、充実した研修を行っております。入社後、ジョブ・ローテーションを徹底することによって会社に対する理解度を深める。
- 雇用条件の改善や、入社後の教育スケジュールなどの構築・実施している。
- 昨今の人手不足を背景に、一人でも多くの人材を採用するため、弊社では新卒者・未経験者を積極的に雇用し、現場配属までに専用の研修施設にて十分な研修期間を設けています。また、飲食業ならではの長時間労働や休日返上など、悪しき伝統を打開し健全かつ適切な雇用環境の整備を進めています。
- キャリアパス制度の構築や研修体制の整備をすすめていきたいと考えています。
- 採用後の新入社員研修や個人面談、フォローアップ教育等の実施

# 雇用管理改善に関しての声

- 遠方の(通常出勤距離が40k以上の方が対象)対象者用に社員寮を完備している。
- 地元志向の学生が年々増えてきているため、地元で働ける制度を設計中です。
- 若手社員に対して技能検定の取得や人材育成を積極的に組んでいます。福祉厚生や努力評価によって昇給制度を実施しています。
- リフレッシュ休暇(有給休暇連続5日の取得)
- 賃金等の改定も行ったが業種的に人気がない為いろいろな工夫がますます必要となると考えています。
- 若手の意見を反映した研修内容の充実、会議での若手の発言機会増加促進、週1回の研修日(指定の実働が無く自分磨きができる出勤扱いの日)、有給休暇の取りやすい雰囲気づくりをし、結果に結びつけています。
- 福利厚生の充実や労働時間、休日の管理。
- 「学びたい」、「安心して働きたい」、「育児をしたい」を叶える職場を目指しています。「学びたい」は、例えば看護の資格が無い方は働きながら資格取得を目指すことができ、准看護師・正看護師を目指すからには働きながら看護学校に通うことも相談にのります。「安心して働きたい」、「育児をしたい」は、昨年度の育休取得率100%であり、今年の4月にはグループ企業内で保育園を開園し、今後も魅力ある職場を目指していきます。

# 雇用管理改善に関しての声

- 店舗を改装したり、初任給のアップや福利厚生を見直す。
- 働きやすい環境作り(コミュニケーションルール、サポーター制度、資格支援等)
- 取扱商品が多く、採用者にはわかりやすい各マニュアルを準備している。
- 入社後の新入社員のフォローを行い、離職率を低下させている。
- 教育システム、ケアをするスタッフ等、環境の整備をすることにより、安心して仕事を続ける事ができると考えている。
- 現在、オペレーションの改善による残業時間の短縮や、有給取得増加に取り組んでいる。
- 今年の春闘で、新卒を含む若年者層に対して、他の世代より賃上げの幅を大きくした。
- 基本給をベースアップした・研修を体系的に明示にした。
- 中小企業では、やれることに限界があると感じる。
- 新規人材の確保ならびに定着にかかる環境整備が重要と感え、募集採用と並行し着手を予定。
- 特に営業職において、離職率などの面の負の印象をもたれやすい。
- 給与について大手同業他社との乖離があり支給額を増やしたいが、会社運営に関わるため対応できない。