

多様な取組による

“働きやすい職場づくり”取組事例

01

株式会社カフェ青山

企業情報

所在地：岡山市北区今1-11-7 従業員：95名(男性20名 女性75名)  
H P:https://cafe-aoyama.jp/



●おかやま子育て応援宣言企業(2025)

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- ライフ&ワーク応援制度
- 健康づくりの整体師によるケア
- 自社内にジムを併設
- メンタルケアの講師による研修とアフターフォロー
- ママ・パパ伴走支援制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 男女比率 (男性) 21% (女性) 79%
- 女性管理職の割合 70%
- 女性の育児休業取得率 100%
- 新卒入社者の女性の割合 90%
- 平均残業時間 5時間/月以下

“働きやすい職場づくり”の取組を始めたきっかけ

2024年の創業10周年を機に、会社を次の成長段階へ押し上げるため経営方針を改善しました。新社訓「感謝と笑顔」のもと、お客様はもちろん従業員にも愛され、利益も確保しながら健全に運営できる組織づくりを目指してきました。また同時期に、創業時から活躍してきたパティシエの結婚・出産が重なり、産休・育休後の復職や定着も課題に。培ったスキルを途切れさせさせることは、従業員および会社にとって大きな損失になると考え、復職後も長く安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

取組時の目標

- 新入社員の定着率向上 30%
- 女性の育児休業後の復帰率 100%

働きやすい職場づくり取組事例

事例①:業務の属人化を減らし、柔軟な働き方に対応

【取組の目的】若手社員の定着率と、育休・産休後の復職率の向上

飲食・製造業は業務の属人化や長時間労働、育成のばらつきが課題となりやすい業種です。そこで、ワークフローシステムやPOSシステムを導入し、業務をマニュアル化。経験に左右されず、安心して働ける環境を構築しました。さらに、勤怠管理やシフト管理をはじめ、売上や製造数をデジタル化して数値で共有することによって、現場と管理側の情報共有も円滑化。その結果、新人は仕事を覚えやすく、経験値の高いスタッフも産休・育休に入りやすい環境へと変化しました。

また、柔軟な働き方が可能なEC事業部門で復職するなど、育休・産休明けに活躍できる場も徐々に増やしています。

事例②:専任の講師によるスタッフのメンタルケアを実施

【取組の目的】社員のメンタルを守り、離職を防ぐ

人と関わる機会が多い飲食業は、心の負担を感じる場面が少なくありません。そこで、アンガーマネジメントを含むメンタルケアに関する専門講師を外部から招き、年に2・3回の研修を実施。春と秋には個人面談も行い、気軽に相談できる場を設けています。講師は元中学校教諭であるため、子育てに関する相談も可能です。また、社内にいる子育て経験者も交えて気軽に話し合う“ママ・パパ伴走制度”も導入。休憩室での“お茶会”のような雰囲気ですらコミュニケーションをとることにより、“お互いさま”という文化で安心して働ける職場づくりを進めています。

取組後の効果

【離職率の低下】

ワークフローシステムを導入し、業務を“見える化・標準化”したことにより、新入社員の不安が減って定着率が30%向上しました。また、業務の属人化が減った結果、部署や店舗の異動など、社員のポジション転換も柔軟に行えるようになりました。以前は入社2~3年目の退職理由として「業務のマンネリ化」や「次の夢への挑戦」という声も聞かれましたが、現在はポジション転換が「働きがい」や「心境の変化」につながっていると考えられます。

【産休・育休明けの復職】

育休・産休明けの社員に対して、開店前の仕込みがあるパティシエだけではなく、時短での勤務や急な休みにも対応しやすいEC部門での勤務も提示することにより、選択の幅を増やすことができました。現在、複数名がEC部門において、5~6時間の時短勤務で復職しています。また、専門家によるメンタルケアも好評で、家庭での困りごとや、子育てについても「話しやすい」という声が届いています。面談は追加で受けられるため、年に5、6回相談を行う社員もいます。

“数値で見る”取組の成果

- 女性の育児休業取得率 100%
- 新入社員の定着率 50% ▶ 80%
- 女性の育児休業後の復帰率 100%
- 有休消化(5日) 60% ▶ 100%