

チャレンジ！

働き方改革

FILE.02 株式会社 フラット・エージェンシー

本連載記事では、京都市ソーシャルイノベーション研究所 (SILK) の「京の企業『働き方改革チャレンジプログラム』」に参加され、今も働き方改革に挑戦されている企業をご紹介します。

家族のようなつながりを大切に ともに成長できる企業風土を醸成



きる窓口を設ける、自主性が必要な部分は生かしながら、業務の属人化を解消し情報を共有できる体制をつくる…など、従業員の声に応える改革を実現していったことが、信頼関係の構築につながった。「これまでは制度の変更ひとつとっても、トップダウンに従うという感覚で受け止められていたと思うんです。しかし、従業員自らが会社のことを『自分のこと』として考え、声をあげる習慣ができたことで、社内改革にも理解を得られるようになりました。『家族』という言葉には、長い目で育てていく会社の風土も必要だと思っています」という中川専務の言葉に、吉田社

創業以来45年、不動産業を中心に、地域貢献を合言葉に京都のまちづくりにかかわる先駆的な取り組みを行ってきたフラット・エージェンシー。『働き方改革チャレンジプログラム』のミーティングでは、吉田創一社長自らも従業員で構成するプロジェクトメンバーと一緒にテーブルについた。「こういう形で社長が従業員と直接コミュニケーションをとるのは初めて。目に見えて士気が上がりました」とプロジェクトを統括する中川桂一専務は語る。活発な意見が出る様子を見て、「今まで言う場所がなかった」ことを実感した吉田社長自身も「受け止めないといけない」と腹を括ったという。

ミーティングを重ねる中で出てきたのが「家族的」というキーワードだった。従業員全員へのアンケートでも、コミュニケーションやつながりを求める声が多く、もっとドライな関係を望んでいると考えていた経営陣にとっては意外だったという。「家族的な組織からスタートした当社ですが、組織の拡大に伴い、社員一人ひとりの自主性に委ねる部分が多くなっていました。それがかえって戸惑いを生み、ストレスにつながっていたことがわかりました」と中川専務。

そこでもう一度業務の流れを見直し、何が必要で何が過剰かを一から洗い出した。社内を俯瞰してさまざまな対応がで

きる窓口に、ここぞとばかりに「不動産業は人の入れ替わりが激しい業界。しかし、働きやすい環境を整え、働きがいのある会社にしていくことで、ここぞとばかりにこうという気持ちも生まれると考えています。そうした個人の成長が会社の成長にもつながるという信念をもって、一歩ずつ進んでいきたいですね」と、これからの抱負を言葉に託した。



吉田社長（右）と中川専務

株式会社フラット・エージェンシー

代表者 / 吉田 創一

住 所 / 京都市北区紫野西御所田町 9-1

T E L / 0120-75-0669 (本店)