

OGAWA

小川珈琲株式会社

京都府京都市右京区西京極北庄境町75番地(本社)
 TEL:075-313-7333
<https://www.oc-ogawa.co.jp/> (会社HP)
<https://www.oc-ogawa.co.jp/coffee-no-hiroba/>
 (オウンドメディア)
 従業員数:正社員154名
 設立:1957年
 主な事業内容:食品メーカー(コーヒーの製造および紅茶、
 コーヒー器具、輸入食品、喫茶材料の卸、販売)

株式会社 小川珈琲クリエイツ

京都府京都市右京区西京極北庄境町75番地(本社)
 TEL:075-313-7337
 HPなどのURL:小川珈琲(株)に準ずる
 従業員数:正社員・準社員43名
 設立:1974年
 主な事業内容:飲食業(喫茶及びコーヒー豆、コーヒー器
 具販売、ケーキ製造、販売)



JOB INFORMATION

正社員募集

『おっちゃんとおぼちゃん』の求人広告を見ての応募ですとお伝えください。※応募時期により充足の場合もございます。ご了承ください。

✉ career@oc-ogawa.co.jp

小川珈琲株式会社

- 6つの部門から構成されており、ご入社後、適性に
 応じて配属部署を決定しています。
- ①第1営業部(飲食店に向けた業務用商品の販売)
 - ②第2営業部(スーパー等小売店に向けた家庭用商品の販売)
 - ③生産部(商品の生産や生産・物流管理)
 - ④総合開発部(商品の開発や購買意欲を上げる
 プロモーション企画など)
 - ⑤品質保証部(法律に基づく商品の衛生・品質管理)
 - ⑥管理部(総務、経理、人事、システムなど)

株式会社小川珈琲クリエイツ

京都府7店舗、東京都2店舗、滋賀県1店舗とECサイトを運営しており、ご入社後は、主に店舗スタッフ(ホール・キッチンなど)として活躍いただきます。



profile
 佐藤好美さん

兵庫県宝塚市出身。関西大学文学部卒。中高生時代から放送部に所属し、「食」を自分の言葉で発信したいと小川珈琲に就職した。

小川珈琲株式会社とは

1952年に創業したコーヒーの製造会社。理念は「私達は珈琲職人として、未来をつなぐ本物の価値を創造し、真心を持ってお届けする」。珈琲文化を未来につなぎ、コーヒーを通して持続可能な社会に貢献していくことを目指す。さまざまなコンテストで優勝や入賞したバリスタを擁することでも知られる。



京都市に本社がある小川珈琲株式会社を、京都の企業研究で知られる京都産業大学経済学部の大西辰彦教授のゼミ生2名が訪問。今回は人事課の方との対話の様子をレポートします。



小川珈琲株式会社
 管理部人事課
 佐藤好美さん

京都産業大学
 経済学部3年生
 中田美帆さん

京都産業大学
 経済学部3年生
 西辻優華さん

大西ゼミの学生レポート

小川珈琲株式会社
 「人事課」編



小川珈琲株式会社は 多様性と個性を尊重する会社だとわかりました!

その人の適性を見極め、
 配属先まで考えて採用する

今回、小川珈琲の人事課を代表して
 応対したのは入社3年目の佐藤好美さんだ。人事課は、社員の採用だけでなく、入社後の研修プログラムやインタビューシップに関わるなど、幅広く「人の成長」に携わる部署だ。「アルバイトと正社員の違いは何ですか?」という質問に佐藤さんはこう答える。

「小川珈琲は全従業員のうち約150名が正社員で残りがアルバイト・パート社員です。仕事に責任を持つのは共通ですが、社員のほうが責任や裁量の範囲が大きいですね。裁量が大きいと自分で決められる範囲が多いので、やりがいもあります。」

続いての質問は「小川珈琲は多様性と個性を尊重するとお聞きしました。多様性をどんな風にとらえておられますか?」。

「会社には、いろんな強みのある人が集まっています。たとえば私の場合、『人前に立って話せる』ことが強みです。でも書類作成が得意な人もいます。いろんな強みと得意があつて、それぞれ補い合つて仕事が成立しています。それが企業における個性と多様性ではないでしょうか」と佐藤さん。

個性と多様性——。大西ゼミでゼミ長を務め、人を束ねた経験のある中田さんに特に響く言葉だった。

大学3年生が気になるのは、選考過程

にあります。

選考回数が多いと、人事課からすると「仕事が増える」デメリットがある。しかしそれを上回るメリットを大切にしていることが、よく伝わってくる。

空間・体験も含めた
 「本物の価値の創造」を目指す

小川珈琲には、「社員全員が珈琲職人であれ」というスローガンがある。これについて「コーヒーが好きでないと社員に向きませんか?」とカフェでアルバイトをする西辻さん。それに対して、「最初からコーヒーが大好きという社員は半分くらいです。日々コーヒーに触れていると自然と興味や関心が湧いてきて、どんどん好きになっていきます」と佐藤さんは微笑む。実は、佐藤さん自身もコーヒーの知識はゼロだったが、入社後に知識と経験を積み、自分の実感から味の違いを表現できる

社員の成長を重視する社風が
 伝わってきます



程と採用の方針だ。佐藤さんは率直に教えてくれた。

「新卒採用の際は、書類選考、面接、グループ面接など、5回は選考を行います。その過程で、その人の特性を知り、どんな部署に向いているかを考えます。」

選考の時点で、すでに部署まで考えていることに学生は驚いた。しかし佐藤さんは社員が輝くためにはミスマッチを防ぐ必要がある、と続ける。

「営業、開発、製造、品質保証、人事……。いろんな部署がありますが、その人の適性を丁寧に見て配属を決めるほうが、お互いにとって居心地がよくなると思うのです。もちろん採用後に、内定者研修などで部署は変わることも

ようになってきた。

社内にはドリップステーションやトレーニングルーム、自由にコーヒーを飲めるサーバー、飲み比べの勉強会などもあつて、社員の誰もが勉強ができる。また一定の通信教育には補助があり、「社員の自律的な成長を目指して会社が応援しています」。その姿勢があるからだろう、廊下にはバリスタなど大会の賞状がずらりと並ぶ。

創業当初は品質の高い「本物」の提供を目指していた小川珈琲。今は「コーヒーというモノを越え、空間や体験も含めた「本物の価値の創造」へと企業理念をとらえ直している。たとえばカフェの空間デザインにもその思想が現れる。「コーヒー文化を未来へつなぐ挑戦」を続けている企業なのだ。

取材後、学生たちは「人の適性を見る姿勢を尊敬します」「社員の成長を重視しているのが素晴らしい」。同社の「人」に対する考えが伝わる訪問となった。