

可能思考の習得が挑戦心を育んだ

「ありがとう」をいただくには人間力・人間的魅力が欠かせない。
それらを養う人材育成に非常に高いプライオリティを置く。

Company Profile



代表取締役社長 桑田 一成様
所在地：兵庫県姫路市飾磨区
恵美酒213 錦ビル
業種：買取事業
社員数：289名
資本金：1,000万円

ブランド品、貴金属を主とした新品、中古品全般の買取・販売を行っております。

「価値を見出す使命共同体」という経営理念を掲げ、高価なものだけでなく、どんなものにも価値を見出して、幅広い商品を取り扱っております。他店でお断りされるような使い古した状態のお品物でも買い取って、販売しています。

これは、全国はもちろん、海外にも豊富な独自販売ルートがあるからこそ、実現できることであり、国内で買取したものを、商品ごとに仕付けて最も高い取引相場での販売ルートで販売しています。

買取専門店を全国直営展開することで、お客様が不要になった物、売れたい物などと思う物を買取り、さらに業者様から不良在庫等も買取り、次に必要とされるお客様にお繋ぎする架け橋となり貢献していくことが、エコリングの役目であり、使命です。買取から販売に至るビジネスモデルは、当社が業界初であり、全国にある買取専門店のリーディングカンパニーです。



可能思考研修を受講して

経営者自らが学び続ける大切さを学びました。最も影響力の大きいトップが学び続ける姿が学ぶ社風を醸成すること、そしてトップの器以上に会社や社員さんは育たないということに気づきました。

研修導入のねらい

当時は、社内教育、特に価値観教育を行なう育成者のスキルもまだまだ発展途上でした。そこで、仕事観、人生観、人間観において、大切なものに気づいてもらう機会を研修に求め、導入を決めました。また、弊社は社員の平均年齢が若く、社会人経験

も浅いため、研修で出会う社外の方々と触れ合うことによって、たくさんの刺激を受け、より学びが深まるのではないかと考えています。

社員さんの反応

研修受講後、見違えるように変わっていった社員の姿、行動、言動を目の当たりにした他の多くの社員たちが、自分も早く受講したいと積極的な気持ちになっていきました。



会社が

社内で十分な社員教育ができていなかった

どうして

研修を導入し、考える機会、分かち合う機会を増やした

どうなったのか

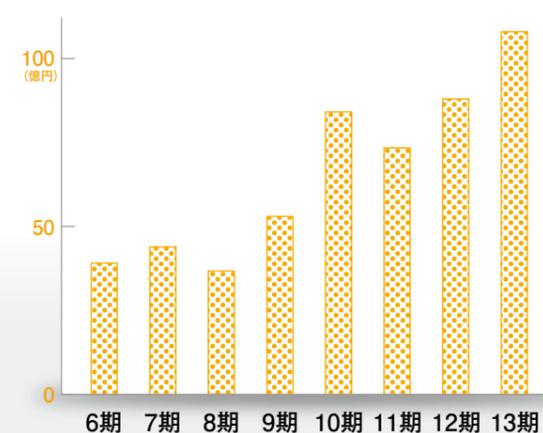
前向き、建設的な姿勢が定着し、挑戦する社風が根付いた

導入歴 10年1か月

主な活用研修(のべ人数)

- ▶可能思考研修実践コース(PSV)-70名
- ▶業績アップ6か月研修———22名
- ▶マネジメント養成6か月コース——22名
- ▶企業内インストラクター養成コース(TT)———8名
- ▶企業内マネジメントコーチング6か月プログラム——11名

研修導入以降の売上高の推移



研修導入の成功要因

研修受講後に、気づいたこと、学んだことの共有を、さまざまな形で行なっています。また、学んだことをこれから職場でどのように実践し、会社、組織、自己成長に繋げていくのかを、直属の上司としっかり面談を行なっています。こういった地道な取り組みが成功の要因ではないかと思えます。



導入して会社に起きた変化

何事も前向き、建設的に物事を捉えて、目標達成に向かい、行き詰った時には可能思考で挑戦するという社風が醸成されていきました。それによって、目標達成意識、目標達成能力が高まりました。

日創研の上手な活用法

受講前、自分は何のために研修に参加するのか、将来どんな人生を送りたいのかという問いに、充分に向き合ってもらっています。そして、それに対する自分の考えを、上司との面談で伝えさせることで、研修の効果が少しでも高まるよ

うにしています。

その後も定期的な面談を行ない、研修での共通体験を共有し、研修で気づいたこと、感じたこと、学んだことを思い起こすことで、研修の効果を持続するようにしています。

また、社員が研修で気づいたことを実践していくため、さまざまな委員会を立ち上げ、場を提供しています。



人材育成にかける思い

自分の幸せというものは、他人からたくさんの「ありがとう」をいただくことで手に入ってくるという考え方を大切にしています。他人からたくさんの「ありがとう」をいただくためには、自分自身の人間力を高め、人間的魅力を持ち合わせなければなりません。そのためには、価値観教育、人間教育というものが必要に大切に重要です。

エコリングで働く全ての社員が幸せになってもらうため、人材育成に重きを置いて取り組んでいます。