

# 「昔の状況に戻りたくない」から学び続ける

経営者の学ぶ姿が社員に伝わることを実感  
これからも、全社一丸となって前進する

## Company Profile



### 代表取締役 畑中 直様

所在地：福岡市城南区別府5-25-21

業種：戸建て注文住宅  
高気密・高断熱(夏涼しく冬暖かい家)に特化

社員数：60名

資本金：2,000万円

外断熱工法による高性能住宅、自然素材住宅の設計・施工・管理及びそれに伴うアフターメンテナンス全般を行なっています。外断熱工法とは家の外側を魔法瓶のように断熱材ですっぽりと覆ってしまう工法です。住宅に使用される膨大な量の木材、建材が、蓄熱材として室内側の温度環境の味方をしてくれるので、夏はひんやり、冬はほかほかの快適な室内環境が実現できます。私たちは「GOOD COMPANY with GOOD PEOPLE」をテーマに、「感動を提供し続けること」を使命に掲げ、日本一「ありがとう」を集める住宅会社を目指しています。お施主様の喜びを作り出し、心が震えるような感動とともにご入居いただきたい…そのために、チームワークを駆使し、日夜仕事に取り組んでいます。



## 可能思考研修を受講して自分自身が気づいたこと・学んだこと

経営者が自己開示をすることの大切さに気づきました。それが私に出来れば、きっと会社は一つになると直感しました。その実現に向け、基礎コース(SA)修了後、そのまま一気に変革コース(SC)、実践コース(PSV)と受講しました。

## 研修導入のきっかけとねらい

導入しようと思った理由の一つに、日本創造教育研究所の創業者田舞徳太郎氏の考えに、同じ経営者として強く共感したことがあります。もう一つは、自分が受講した時、

「この研修体験をすべての社員さんにも体験してもらいたい」と思ったことです。それを実現すれば、どんな厳しい環境や状況も全員で乗り越えられると感じました。そこで、全社員が2年以内に基礎コース(SA)を、3年以内に変革コース(SC)を、そして5年以内に実践コース(PSV)を受講するという計画を立てました。この計画は、2013年に当時の社員さん全員の実践コース修了をもって、ついに達成しました。

## 社員さんの反応

マイナスの反応はほとんどありませんでした。「自分には行きたくない」という社員さんは数名いましたが、何度も何度も話をし、結局は全員が受講しました。これまでに、研修を理由に退職した社員さんは一人もいません。



## 経済産業省主催

### 『平成26年度おもてなし経営企業選』に選出されました!

「おもてなし経営企業選」について(経済産業省ホームページより抜粋)

経済産業省では、「①社員の意欲と能力を最大限に引き出し、②地域・社会との関わりを大切にしながら、③顧客に対して高付加価値・差別化サービスを提供する経営」を、「おもてなし経営」と称して、地域のサービス事業者が目指すビジネスモデルの一つとして推奨しています。

サービス事業者に経営のヒントとなる取組を紹介するため平成24年度より「おもてなし経営企業選」を実施し、これまで全国各地から100社が選出されています。

トピックス

## 会社が

業績が悪く、大きな債務を抱え、会社の清算も視野に入れるほど。  
社内の雰囲気も暗く、離職者が相次いだ。

## どうして

全社員、5年以内実践コース(PSV)修了を目標に設定し、見事に達成

## どうなったのか

社風診断で最高の評価を獲得。  
紹介受注の割合が5倍以上に!

導入歴 8年6か月

主な活用研修(のべ人数)

▶可能思考研修実践コース(PSV)-58名  
▶営業スキルアップ5か月研修——7名  
▶マネジメント養成6か月コース——5名

▶企業内インストラクター養成コース(TT)——7名  
▶企業内マネジメントコーチング6か月プログラム——13名  
▶増益型経営計画書作成セミナー——20名  
▶社長幹部塾——12名  
▶業績アップ6か月研修——26名

## 導入して会社に起きた変化

業績が良くなり、導入当初抱えていた債務も1年後には解消、V字回復を遂げました。また、社風が本当に良くなりました。全社導入から2年経過して受講した企業内インストラクター養成コース(TT)の一環で行なった社風診断では、嬉しい事に一番上の段階に位置づけられました。研修を導入してから、退職者もほとんど出なくなりました。会社の雰囲気や仕事ぶりに対する評判も良くなり、導入前は一桁台だったお客様からのご紹介受注率が今では47%にまで上がっています。

## 研修導入の成功要因

年長者から派遣したことだと思います。役職順に派遣するとよいという話を聞きましたが、自社の風土からすると年齢順の方が良いと思い、そのように進めました。年上から受講していくことで良い流れができ、スムーズに派遣が繋がりました。そして、基礎コース(SA)やTTコースで講師をしていただいた田舞氏や、その他多くの研修講師から学んだことを、とにかくそのまま職場に取り入れました。

## 日創研の上手な活用法

日創研のいいところは、スタッフの皆さんが頼りになることだと思います。人材育成に悩んだ時には、担当スタッフの方に、何でも相談したら良いと思います。導入当初は、私も担当スタッフの方にいろいろとアドバイスをもらい、その通りにやってきました。

## 人材育成にかける思い

「昔の健康住宅には戻りたくない」という恐怖感にも似た思いがあります。日創研を導入して、4~5年で今の状態を創ることができました

が、逆に言えば4~5年で元に戻るといいますから、今の業績や社風を維持するためには学び続けなければならないと思っています。私自身も、継続して研修を受講しています。経営者が一生懸命学んでいる姿は、社員に伝わるということ、この数年で実感しています。田舞氏に教わった「切に念うことは必ず遂ぐる也」という言葉を胸に、これからも「GOOD COMPANY with GOOD PEOPLE」を切に念い、全社一丸で前進していきます。



## 売上高と経常利益の推移

