

日創研だより

ごあいさつ

日本創造教育研究所グループは、「中小企業の活性化」を目的に、あらゆる階層の研修や職場内教育に適した教材の開発などを行なっています。この「日創研だより」は、経営や人材育成に関する情報や企業事例などを掲載しています。貴社の経営活動において、少しでもヒントを得て頂ければ幸いです。

日本創造教育研究所グループ 代表 田舞 徳太郎

特集記事

「最近の若者は…」に学ぶ

「ゆとり世代」の人材育成が難しいという話を最近よく聞くようになりました。ゆとり世代とは、2002年度学習指導要領による教育(ゆとり教育)を受けた世代のことで、一般的には現在の18~25歳(1987~1994生)の人たちの総称とされています。



教育を担当されている方々から、その特徴をお聞きすると

『何を考えているのか解らない』

『覇気がない』

『仕事のやる気がない』

『粘りが無い。あきらめやすい』

などのお話をお聞きします。

いかがでしょう、御社には思い当たるスタッフはいらっしゃいますか？



精神科医であり、家族精神医学の分野で第一人者の小此木啓吾さんは次のように言われています。

『最近の若者はダメだ』は昔から言われているが、特に今の若者はひどい。まず、当事者意識が完全に欠如している。さらに、独り立ちをしようとせず、常に何かに依存し、消費し、批判するだけの『お客さま』でいつづけようとしている。これはゆゆしき事態であり、日本社会のありかたにかかわる重大な問題である。

まさにその通りだと思いませんか？

でも、実はこれ…



「モラトリアム人間の時代(中央公論新社)」という本からの抜粋で
35年前(1977年)に書かれたものなのです。

つまり、どんな時代であっても私達にとって、「若者」は未熟な存在であり、育てなければならぬ対象であるということです。

「ゆとり世代」であろうとなかろうと、私たちは採用した社員を自社の成長や発展のためにも育成しなければなりません。そのためには、私達自身も彼らの育成のために成長する必要があるようです。

教育崩壊が叫ばれる今、企業の教育が最後の砦となりました。先輩社員である私達一人ひとりが『最近の若者』たちと向き合って、自社の成長のため、日本の発展のために共に成長していきましょう。

中面につづく



中国の古典に「論語」があります。
 その中に、次のような一節があります。
 人材を育成する上で、心にとどめておいた方がいい言葉
 ですので、ご紹介します。

『子曰く、後生畏るべし。
 焉んぞ来者の今に如かざるを知らんや。』



『社長塾』で使っている資料(左から 仮名論語、仮名大學、仮名中庸)

弊社で開催している人気講座『社長塾』で、論語を教えていただいている伊與田先生の『仮名論語』にはつぎの訳
 がついています。

「青年は恐れねばならない。
 将来彼らが今のわれわれに及ばないと誰が言い得ようか」

孔子は『最近の若者は…』というようなありふれた若者批判などには耳も貸さず、
 自分より後に生まれてくる者はきっと自分よりも優れた人材になるだろうという確信
 を持っていたことがわかります。若者たちの可能性に大きな期待と畏敬を持っていた
 ことが窺われます。
 その気持ちは、弟子たちへの教育姿勢に表れています。孔子は若者たちと議論しあうこ
 とで、若者達を見事に育てあげていきました。



若い世代を育てていかなければ企業の将来も、日本の未来もないわけですから、
 これからも変わることなく人材育成は経営にとって必須のテーマと言えるでしょう。

無意識のうちに、言葉や思いこみが壁や隔たりをつくっていないかどうかを振り返り、
 大きな可能性を持った『若者』を自社の将来を共につくるパートナーとして、大切に
 育てていきましょう。

論語も学べる『社長塾』、2013年3月26日に開講します。研修の動画を公開中。

右記のQRコードを読みとるか、ホームページをご覧ください。 <http://www.nisouken.co.jp/>



国の助成金制度 「成長分野等人材育成支援奨励金」のご案内

※ご案内する奨励金を受給するには、支給要件を満たし、かつ関係機関の認定・審査を受けることが必要となります。また、当制度には特定の
 研修を受給対象として指定する仕組みはありません。よって、弊社の研修の受講を計画し申請したとしても、必ず受給できるものではないこと
 を予めご了承ください。

※当制度に関するお問い合わせは、弊社ではお受けしかねます。詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワーク(公共職業安定所)に
 おたずねください。

●主な支給要件

- 健康、環境分野および関連するものづくり分野の事業を行っていること。
- 雇用期間の定めなく雇用した労働者、または他分野から配置転換した労働者を対象に、1年間(訓練に必要な時間数が確保される場合は
 6ヶ月以上)の職業訓練計画を作成し、Off-JT(通常の業務を離れて行う職業訓練)を実施すること。

●支給額

事業主が負担した訓練費用を、1訓練コースにつき対象者1人当たり20万円を上限として支給

●受給のための手続き

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるときと、2. 職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に支給申請するとき、の計2回、
 公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という。)において申請手続きが必要です。

1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるとき
 奨励金の支給を受けるためには、まず、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、受給資格認定申請書などの書類をハロー
 ワークに提出して、受給資格認定を受けてください。

2. 支給申請するとき

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類をハローワークに提出してください。

上記内容を含む詳細は、厚生労働省のホームページ内の資料をご確認ください。

アドレス→ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/f-top-c.pdf>

「キャッシュを意識した経営を心掛けよう」

今回はどのように利益計画を立てれば良いかについて、説明させていただきます。
本来の利益計画は、売上高、変動費、限界利益、固定費、経常利益の順番で予算が入りますが、ここで終わらず次のようにキャッシュフローまで予算化します。

- (1) 経常利益
- (2) 税引後利益(経常利益×(1-実効税率))
実効税率を50%と考えると経常利益の半分ということになります。
- (3) 減価償却費
固定費で予算化した減価償却費を再記入
- (4) キャッシュフロー (2)+(3)



以上のように利益計画が作成できると、(4)のキャッシュフローが長期借入金の返済原資になることが明確に分かります。つまり、この(4)キャッシュフローが長期借入金年間返済額より少ないと、この計画では現金預金を取り崩したり、保険の解約をしたりしないと、返済できないということになります。また最悪、借入で借入を返済しなくてはならず、資金繰りは益々ぬかるみにはまってしまう。具体的な計画をもとに、しっかりと金融機関に説明できるようにしておきましょう。

日本創造教育研究所グループ パートナーコンサルタント
村尾マネジメントコンサルタント 代表 村尾 謙次

2012年11月28日、第25回TTコースが修了しました



経営方針の全体発表。8か月間の学びの結集です。

修了時に記入いただいたアンケートから、参加者の方の感想をいくつかご紹介させていただきます。

「**経営の基本的な知識は無論、経営に対する姿勢や哲学に多くの学びがあった。**」

「**経営者としての心構えや覚悟という部分を学べ、これから経営していくうえでの大きな学びがあった。**」

「**経営者にとって必要な人格、経営的思考、組織論を学べ、実践を通し身につけることができた。**」

「**全国から集まったやる気のある人と学び、人と人がぶつかり合うことで人は磨かれることを知った。**」

修了式を終え、大阪研修センターを後にされる皆様からは、やりきった達成感と新たな旅立ちへの決意が感じられました。皆様のご活躍を心より祈念しています。

日本創造教育研究所の40を超える研修の中で、最も中味が濃いとの呼び声高い、企業内教育インストラクター養成コース。

20年以上にわたり多くの経営者の方々に支持し続けられている研修です。

昨年4月にスタートした第25回TTコースが、8か月間にわたる計27日のカリキュラムを11月28日に終え、経営者・経営幹部の方が修了証を手になされました。



TQMの権威である谷川先生の講義風景



研修内の会議風景



修了生に向けた最後の講義にも熱が入ります。



サポートして下さったファシリテーターの皆様、ありがとうございました。

成長の裏側に潜入!! ~あの会社はどうやって人を育てているのか?~

株式会社エイチ・エス・ケイ

本社所在地：茨城県水戸市
業 種：ヘアカット専門店・ロープライス
ヘアカラーショップ・その他の経営
従業員数：200名(内アルバイト175名)
売 上：11億3,700万円(平成23年度)
研修導入：2009年5月より



早さを売りにした他社との差別化をはかるため、「品質・サービス」で満足いただく店づくりを行っている。

Q. 日本創造教育研究所の研修を導入前に、貴社が抱えていた課題は何でしたか？

A. 理容業、美容業は独立志向が強く、組織で働くという考え方が理解されにくい業界と言われていました。当社にもこの傾向が存在し、個人でやってきた人達と、組織で結果を出していこうとする会社との摩擦や対立は激しいものでした。組織を成立させるために、目的や目標の共有を目指していましたが、理解されない苦闘の日々が続いていました。

Q. 研修導入のきっかけを教えてください。

A. 知り合いの経営者から「社員さんが元気になり、仲間意識を持つようになってくれる研修がある」と紹介されたことがきっかけで、紹介された3日後には基礎コース(SA)を受講しました。



代表取締役
市毛 慶一様

Q. 研修を導入いただいて、社内どのような変化がありましたか？

A. それまでの「個人が良ければ良い」という発想から、「チームで成果を出そう」という方向へ社員さんの視点が変わりました。また、目的や目標の共有ができるようになり、仲間意識が高まりました。

なかでも、個人主義の考え方を持っていた人たちが、自ら考えて効率の良い店舗運営を一所懸命に考えるようになってくれたことが特に大きな変化だったと思います。自己表現の少なかった社員さんが積極的に発言するようになってきたり、自ら主体的に行動するようになってきて、組織で成果を出そうという雰囲気社内には広がりました。

「個人が良ければ良い」から「チームで成果を出す」へ社員さんの発想が変わった。



Q. 人材育成の効果を高めるための工夫を教えてください。

A. 今以上に目的や目標が共有される社風になるよう、社内研修では経営理念の浸透に重きを置いて価値観の教育を行っています。その一つとして、月刊『理念と経営』の社内勉強会を会議や社内研修に取り入れて、社員さんのモチベーションアップを図っています。また、社員さんが「マネジメント養成コース」や「企業内マネジメントコーチング6か月プログラム」などの職能研修を受講してきた後には、



自社で作成したフォーマットを使って、自主的に業務に落とし込んだり、勉強会を開催したりして、学びを継続させています。

研修の派遣状況 2009年～2012年

研修名	人数
可能思考研修・実践コース (PSV)	47名
企業内インストラクター養成コース (IT)	1名
企業内マネジメントコーチング6か月プログラム	9名
業績アップ6か月研修	6名
マネジメント養成6か月コース	10名
実践ビジネススクール	1名
田舞塾 (ケースで学ぶ中小企業版 MBA)	2名

エイチ・エス・ケイ様に学ぶ 研修活用のポイント

- ① 経営幹部が率先して学ぶ
- ② 研修の学びが継続するよう社内で工夫する
- ③ 個人の課題に合わせて計画的に研修を受講させる