



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

知らないきや損!?

職場を活性化させる5つの方法

年齢も違う。立場も違う。生きてきた環境も経験も違う。
そんな人たちが集まるところが、会社です。
当然、その人数分の価値観が存在します。

自分とまったく違った考え方の人もいるでしょう。
自分が苦手とすることを得意とする人もいるでしょう。

「自分と違う」から、成長できるのです！
「いろいろな人がいる」から、会社は楽しいのです！

共に働く一人ひとりが、より成長できる、仕事にやりがいを持てる、
より働きやすい職場環境をつくっていきましょう。

お互いの価値観を認め合い、切磋琢磨して、成長し合っていきましょう。

多くの企業が職場を活性化させるための様々な活動に取り組まれています。
活動を効果的なものにするには、何のために行うのかという目的を明確に
することと、その目的に沿った教材やツールを活用することがポイントです。

では早速、職場をさらに活性化させるための5つの方法をお伝えします。



1. 社内勉強会を開催しよう！



職場内での勉強会です。世代や部署を超えたメンバーで構成すると、様々な視点から情報が得られるため、考え方や視野が広がります。全体のコミュニケーションが活発になり、組織の風通しや社風が良くなります。

お薦めの教材：月刊「理念と経営」（コスモ教育出版）

- （理由）
- ・社内勉強会用の設問用紙がある
 - ・中小企業が成長するための情報が満載
 - ・理念について学び、浸透に役立つ
 - ・経営的な視点がつく



中小企業を活性化し、
成功を探究する経営誌
「理念と経営」

2. 委員会活動を推進しよう!

仕事の枠を超えて、会社を良くするために行う活動です。
テーマを分けてチームをつくり、各テーマの実現に向かってチームで立案から実行まで行います。
その活動を通して、テーマに対する意識の向上や自分たちで考え実行するという体験が、リーダーシップスキルの向上・モチベーションの向上につながります。

例えば、こんな委員会が開催されています

- ・CS(顧客満足)委員会
- ・ES(従業員満足)委員会
- ・人材育成委員会
- ・経費削減委員会
- ・顧客拡大委員会
- ・理念委員会
- ・業績アップ委員会
- ⋮

3. ありがとう運動を実践しよう!

「ありがとう」の言葉は、感謝力を高めます。受けた人も、発した人も心の栄養となる言葉です。
「ありがとう」が飛び交う職場にするための方法として、『13の徳目』朝礼があります。毎日感じた「ありがとう」の体験を記し発表します。日々の積み重ねで、何気なく見過ごしていたことにも感謝を感じるようになります。
もう一つは「心にのこるありがとうカード」です。感謝の一言を書き渡せるようになっていきます。複写式になっているので、過去に書いた「ありがとう」を振り返ることができます。

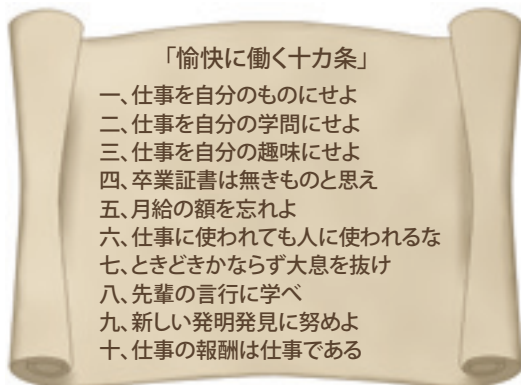


朝礼ツール「13の徳目」
(コスモ教育出版)



「心にのこるありがとうカード」
(コスモ教育出版)

4. レクリエーションを実行しよう!



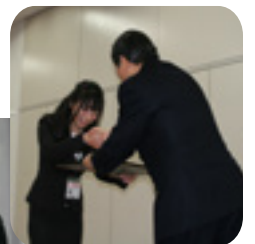
王子製紙 初代社長 藤原銀次郎氏が残した言葉に「愉快地働く十カ条」があります。その中に「七、ときどきかならず大息を抜け」とあります。仕事に追われると、余裕がなくなってしまったり、視野が狭くなってしまうことがあります。
何事にも緩急が大切です。
仕事に打ち込みながらも、定期的にレクリエーションなどで大息を抜ける時間を提供することで、また仕事への情熱を奮い立たせたり、職場への感謝の気持ちが湧いてきます。
企業によっては、慰安旅行だったり、BBQやボーリング大会、地元や周りの企業とコラボしてスポーツ大会など開催されています。

5. 表彰制度を確立しよう!

表彰は「承認」の意味があります。頑張った社員さんに対してその努力を労い、最大限承認することが大切です。
それが、やる気やモチベーションの源泉になり、愛社精神を高め、彼らの知恵や創造性を発揮させ、人を認め合う職場をつくることにつながります。
我が社では、年末に全センターのスタッフが集まり2日間会議を行います、その半日を表彰の時間に当てています。そこでは一年間の努力を称え、感謝の意をこめて表彰が行われます。全体が涙で包まれる最高の時間です。



年末表彰の様子



今回の特集「職場を活性化させる5つの方法」は、参考になりましたか？

すべての取り組みにおいてのポイントは、『継続』です。
継続こそが真の力になります。
社内に定着したり、その結果(効果)が表れるまでに時間はかかります。
途中で諦めたりすることなく、継続しましょう。
また長く同じことを繰り返しているとマンネリ化することもあります、そんな時は他社の取り組みを参考にしたり、内容を進化させたりして楽しく継続できる状況を整えましょう。

上記のツールや内容に関する
お問い合わせはこちら

(株)日本創造教育研究所
経営企画室

Tel 0120-310-088

Mail info@nisouken.co.jp



時流を読む

事業継続能力を高めよう!

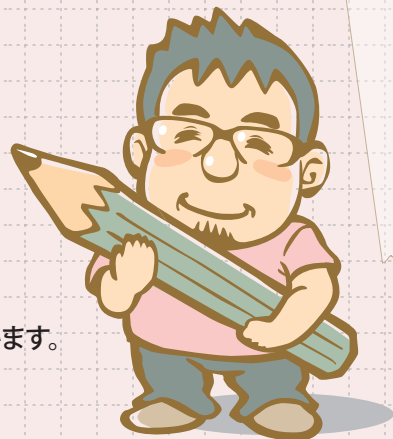
一般的に「企業寿命は30年」と言われています。

現実はこの数字より厳しいようで、2012年の倒産企業の平均寿命は23.5年でした。

(東京商工リサーチ調べ)

近年では災害も多く発生していますが、他にも企業経営には様々なリスクが潜んでいます。

製造物責任、機密漏洩などの「経営リスク」、地震や水害などの「災害リスク」、
情勢の変化、為替変動などの「カントリーリスク」、情報漏洩・顧客情報漏洩などの
「情報セキュリティリスク」などが挙げられます。



企業はあらゆる有事に備え、実際にリスクが発生したときにでも的確な判断をして、
お客様・社員様・その家族、そして会社を守り、被害を最小化する必要があります。

中小企業庁では緊急事態を生き抜くために、「事業継続計画(BCP)」の策定・運用を推進しています。
これは緊急時に行うべき行動や、緊急事態に備えて平常時に行うべき行動をあらかじめ整理し、
取り決めておくものです。

そこに、会社の現在の事業継続能力を診断できるチェックリストがあります。

事業継続計画(BCP)やチェックリスト、診断結果など、

当社ホームページで紹介していますので、興味のある方はご覧ください。



日創研情報館

で

検索

緊急事態はいつ発生するかわかりません。

普段行っていないことを緊急時に行うことはできません。

緊急事態において的確な決断を下すためには、日頃からの準備と継続的な訓練が大切です。

目の前のことも大切にしながら、リスクに備えて危機管理体制を見直し、具体的な行動に移していきましょう。

公式ホームページで好評連載中! ワンポイントアドバイス(2013年5月掲載分)

<http://www.nisouken.co.jp/>

第148号 B-1 グランプリに学ぶ

(株)日本創造教育研究所 経営コンサルティング部門 主任研究員 古永泰夫

皆様、「B-1 グランプリ」はご存知ですか。主催者側はこうおっしゃっています。

「B-1 グランプリは、日本全国の自慢の料理が提供されます。しかし料理を売ることを自体を目的としているのではなく、料理を通じて『地域をPRする』ことで、一人でも多くのお客さんに現地に足を運んでもらおうという、**地域活性化を目的とした『まちおこしイベント』**なのです」と。

B-1 グランプリは、まちおこし団体連絡協議会(通称:愛Bリーグ)と、開催地の地元実行委員会との共同主催で、年に1回開催されています。開催地の決定は立候補制で、愛Bリーグの本部加盟団体(正会員)のみが誘致する権利を有し、愛Bリーグの理念を理解していると認められる地域でしか開催しません。

また、B-1 グランプリに出展しているのは、飲食店舗およびその組合や企業ではありません。営利目的で活動する個人や法人には出展する権利がなく、出展しているのは(社)愛Bリーグ加盟の食の「まちおこし団体」なのです。

ちなみに第1回は青森県八戸市で行われ、主催も愛Bリーグではなく、八戸せんべい汁研究所だったそうです。八戸の新幹線開業をきっかけに、土産物を開発する目的で八戸せんべい汁のPRプロジェクトが始まり、その取り組みの先に、B-1 グランプリの誕生があったのです。

八戸せんべい汁研究所の事務局長である木村聡氏によると、「プロの参加ではなく、素人の団体であり、地域の良さや可能性をいかに見出し、まちおこしにつなげていくかという目的・大義が大切。そして、まち全体でいかに楽しく、継続していくかがさらに重要」とのことでした。2012年第7回大会で、八戸せんべい汁研究所は念願のゴールドグランプリを獲得、まちおこし活動の日本一に輝いたのです。

目的や大義が明確であれば、必ずや逆境や制約条件はクリアできるということです。そのためにも、モノ発想・製品発想ではなく、コト・システム(お役立ちの全体像)の発想が必要なのです。

さらに、発想を逆転してみてください。お役立ちが先、利益は後からついてきます。



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?~

大森商事 株式会社

本社所在地：岡山県岡山市

業 種：不動産代理業・仲介業

従業員数：12名（うちパート・アルバイト5名）

売上：1億1392万円（平成23年度）

研修導入：2002年4月より

ホームページ：<http://www.oomorisyouji.co.jp/>



岡山市近郊の賃貸マンション・賃貸一戸建てを中心に幅広く不動産を提供。管理戸数は地域ナンバーワンを誇る。

お客様の大切な不動産に更なる付加価値を見出し、その不動産を活かすために、全力を尽くす企業姿勢に高い評価が集まっている。人間味あふれるスタッフがそろい、お客様の笑顔を創り出している。



来客者を温かく迎えるウェルカムボード

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. 可能思考研修を受講した2002年当時、営業利益は赤字ではなかったものの、なんとなく業績の悪さを感じていました。しかし、決算書が読めなかったこともあり、その原因がわからず、いつも大きな不安を抱えている状態でした。知人の紹介で、基礎コース(SA)、変革コース(SC)と受講するうちに、何か手を打たなければまずまず会社は悪化すると感じ始めました。そして翌年に受講した業績アップ6か月研修で決算書を初めて理解した時、「このままでは会社がつぶれる!」という不安に襲われました。目標も立てずに経営していましたので、今考えれば当然の結果だったかもしれません。

Q. 研修を導入したいて、社内にどのような変化がありましたか？

A. まず、私自身が変わりました。会社全体が見えるようになり、経営者としての自覚と自信が高まりました。また、経営者が率先して勉強すること、は大切ですが、会社全体に変化を起す必要と気づき、研修導入を決意しました。



代表取締役

また、明確な目標がないことを問題に感じていました。そこで、「マネジメント養成6か月コース」で学んだPDCAの仕組みを数年間かけて試行錯誤しながら取り入れられました。今では「月次方針」を意識した仕事が行えるようになり、お客様のことや数字の進捗状況への意識が高まっています。あわせて、私の思いや考えもスムーズに伝わるようになりました。

Q. 社員さんとの面談にコーチングを取り入れ、力を入れていらっしゃるようですが、その内容や効果を詳しくお聞かせください。

A. 「マネジメント養成6か月コース」で社内面談のやり方を学び、さらに「企業内マネジメントコーチング6か月プログラム」で傾聴の仕方を習得しました。それらを活かして社員さんと面談を継続して行っていますが、今では趣味や休日の過ごし方といった仕事外の話までしてくれる社員さんも表れ、人間関係の構築に大いに役立っています。社員さんとの絆が深まりました。

研修の派遣状況 2002年～2012年

研修名	のべ人数
可能思考研修・実践コース(PSV)	4名
企業内インストラクター養成コース(TT)	2名
業績アップ6か月研修	6名
営業スキルアップ5か月研修	3名
マネジメント養成6か月コース	2名
実践ビジネススクール	2名
企業内マネジメントコーチング6か月プログラム	3名

※上記研修以外にも、多数の研修にご参加ご派遣いただいています。

～人材格差が企業格差～

少人数だからこそ、人材育成が必須!
社員の成長が業績にハッキリと表れる

Q. 社員さんの育成計画はどのように立てていらっしゃるのですか？

A. 可能思考研修の受講を採用条件の一つに入れています。入社後は、『13の徳目』を使ったコーチング型朝礼や『理念と経営』社内勉強会を通じて理念に関する教育を行っています。また業務内容の進捗確認を行いながら実務を覚えてもらっています。入社から1年経過した後、可能思考研修(SA～PSV)に送り出します。その後は、各人の様子を見ながら、業績アップ6か月研修・マネジメント養成6か月コース・企業内マネジメントコーチング6か月プログラムに派遣しています。また幹部候補には、企業内教育インストラクター養成コース(TT)で経営者に必要なスキルを養ってもらうことにしています。



個人面談の様子～社員様との直接の対話をとても大切にされている～

経営理念

私たちは不動産業を通じ、「誠実に信用第一」で
地域と共に心豊かな社会づくりに貢献します

Q. これから社内の人材育成に取り組もうとされている方々にメッセージをお願いします？

A. 人材育成に取り組もうとすると社内から反発が起こるかもしれませんが、経営者にはそれを超える気概が必要だと思います。経営者だけでなく、社員さんも会社を良くしたいと必ず思っています。そのために人材育成は不可欠なのです。社長が腹をくくって、やる!と決めて着実に人材育成を実行することが大切だと思います。人が育てば会社は絶対に良くなります。

大森商事 株式会社に学ぶ

研修活用のポイント

① 経営者から率先して学ぶ

② 学びで終わらせず職場で実践する

③ やると決めたことは継続して行う