

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

日創研だより

特 集 記 事

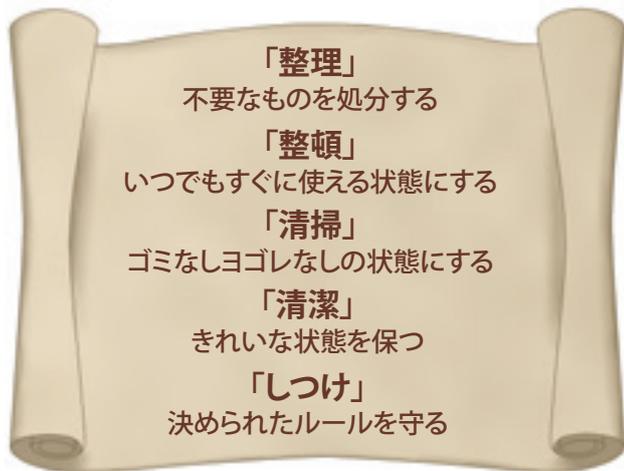
思わぬ効果!?

整理・整頓で業績を上げる

整理・整頓を徹底して行い、業績を上げている会社があります。整理・整頓だけで業績があがるのかと思う方も多いでしょうが、「5S（ゴエス）」という言葉を目にしたことはあるのではないのでしょうか？ 弊社の実践コース（P S V）でも徹底して5Sを学んでいただいています。5Sとは職場の管理の基盤づくりとなる活動で、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」の頭文字の5つの「S」をとったものです。もともとは製造現場において、安全や品質向上を目的として、「整理」「整頓」「清掃」の3つを中心に「3S」活動として取り組まれてきました。その後「清潔」「しつけ」が加えられて「5S」として定着しました。



それぞれの言葉には意味があるので紹介します。



5Sは単にきれいにするだけの活動ではありません。「職場内からムダなモノ・スペース・時間を無くす」「モノや情報の共同利用をしやすくする」「乱れや異常のない状態をつくり、異常が発生すればひと目でわかるようにする」「あらゆるモノや情報が完全に管理された状態を維持し、かつ改善して高度化する」「モノや情報を扱う人間の意識と行動を改善する」など職場全体の管理レベルを上げるための、最も基礎的な活動なのです。

製造現場に限らず、建設、物流、小売流通、サービス、事務、営業、病院、介護などあらゆる職場で重要性が認知され、取り組まれています。簡単なことのようにですが、それを徹底・継続できれば、業績にも大きく貢献します。

次ページで、実際に整理・整頓を徹底されている企業様の事例を紹介します！



企業事例

パワーショベルなどの建機で有名なコマツの仕事を引き受け、クライアントから絶大なる信頼を得ている会社があります。鑄造のための砂型をつくる型をつかって納品している会社です。寺下^{きかた}機型製作所といいます。無借金経営で、経常利益率が20%以上もあります。寺下社長の製品に対する基本的な考え方のひとつに、「きれいな良い製品はきれいな職場から」があります。特に床をきれいにすることを徹底されています。床をきれいにするためには、机の上や作業台の上もきれいにしなければならないし、安易に床の上に物を置けなくなるからです。



年に1回は床の塗り替えをするほど、床をきれいに保つことを徹底しています。整理・整頓・清掃が行き届き、チリひとつ落ちていません。製造業ですから色々な工具を使いますが、それらすべてが見事に整理・整頓されています。工場内には不要なものがなく、道具や工具の一つひとつに保管する位置が決まっています。使った道具や工具をどこに収納するのが一目瞭然です。

詳細は田舞徳太郎通信ブログをご覧ください

田舞徳太郎通信

で 検索

会社を支える社員に光をあてる 第4回 ありがとう卓越経営大賞

応募締切
2013年
11月30日まで

活動趣旨

日本創造教育研究所グループでは、「ありがとう経営」を推進しています。お客様や社員に感謝し、感謝される企業経営を目指すものです。「ありがとう経営」の実現のために、数々の取り組みをしております。その一つに、今回ご紹介する「ありがとう卓越経営大賞」があります。これは、お客様に喜ばれ、会社に多くの貢献をした社員、管理者を社長が推薦し、応募する全国規模のイベントです。応募のあったみなさんの中から最優秀賞を選んで表彰します。社内の表彰制度の一環として組み込んでもらうことで、ありがとうが増え、社員を称える社風ができあがります。みなさんの会社でも、ぜひご活用ください。

賞の内容

① 卓越管理者賞

高いマネジメント能力を有し、部下指導、業績向上、顧客満足に徹し、感謝する気持ちが強い管理職の社員様。

② 卓越社員賞

お客様を愛し、誰よりも多くお客様からのありがとうをもらっている。仲間や会社を大切にし、仕事では結果を創り、「あの方は素晴らしい」「尊敬できる」といわれている社員様。

③ 特別功労賞

例えば「親子2代にわたって貢献している」「高齢にもかかわらず、なお現役として活躍している」など、特別な貢献をしていると認められた社員様。

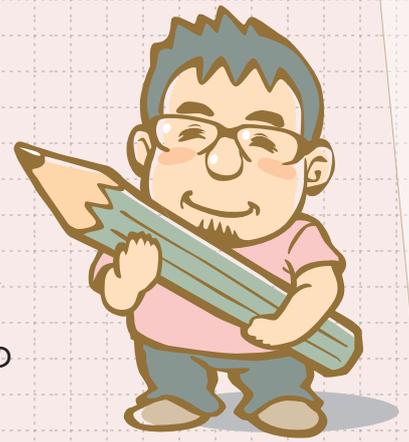
募集要項

- 《応募方法》 ①～③とも、各企業の社長・経営者からの推薦(所定の原稿用紙あり。郵送もしくは下記URLからダウンロード可能)
- 《応募条件》 各社各賞1名ずつ
- 《選考対象》 所定の原稿用紙に記入された推薦文のみ(それ以外の資料は選考の対象にはいたしません)
- 《締 切》 2013年11月末日(当日消印有効)
- 《贈 賞 式》 2014年1月新春経営者セミナーにて、正賞並びに副賞を贈賞(旅費、宿泊費は当事務局が負担します)
- 《お問い合わせ・応募先》
株式会社コスモ教育出版「ありがとう卓越経営大賞」事務局
〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-42-9 浜町中央ビル5階
TEL:03-6679-5819 FAX:03-6682-0320 URL: <http://www.arigatoutakuetsu.jp/>

ありがとう卓越経営大賞 で 検索

時流を読む

2013年度新入社員研修 意識調査レポート



今年4月に開催の、弊社主催 新入社員研修において、新入社員ならびに上司の方々に意識調査アンケートを実施いたしました。報道等でも同様の調査結果が発表されておりますが、中小企業に的を絞った弊社のお客様ならではの傾向も見え隠れした結果となっています。ぜひ、新人育成や採用活動のヒントにご参照ください。

上司に聞きました

就職希望者が就職先を決定するポイントは？

1位 (12.9%)	会社の将来性
2位 (12.8%)	会社の事業内容
3位 (11.2%)	会社の雰囲気
4位 (10.2%)	能力・個性の発揮
5位 (9.2%)	給料の良さ
6位 (8.9%)	仕事の内容
7位 (8.4%)	良好な人間関係
8位 (5.4%)	技術を習得できる
9位 (4.7%)	地理的条件
10位 (4.6%)	経営者の魅力

新入社員に聞きました

就職希望者が就職先を決定するポイントは？

1位 (15.3%)	会社の雰囲気
2位 (14.1%)	会社の事業内容
3位 (11.1%)	能力・個性の発揮
4位 (11.0%)	良好な人間関係
5位 (9.7%)	経営者の魅力
6位 (9.3%)	仕事の内容
7位 (7.3%)	技術を習得できる
8位 (7.0%)	会社の将来性
9位 (6.1%)	給料の良さ
10位 (5.0%)	地理的条件

①

②

(複数回答のため、%は全回答数に対する割合)

毎年、(財)社会経済生産性本部から発表されている入社年度別の新入社員タイプによると、2013年の新入社員は“ロボット掃除機型”だそうです。その意味するところは、力を発揮するにはある程度、部屋が片付いていることが必要で、段差や障害物が存在する雑然とした部屋では能力を発揮しにくいということ。つまりは、能力を発揮するには、十分に環境が整っていることが条件となるということです。

調査結果を見てみると、新入社員側の上位に「雰囲気」「能力・個性の発揮」「良好な人間関係」が登場していることから、“ロボット掃除機型”は頷けるたえと言えそうです。



弊社の調査結果では「会社の将来性」が上司側の1位にランクインしていますが、新入社員側では8位と大きなギャップが見られます(①)。同様に「給料の良さ」が上司側の5位に対し、新入社員側は9位となっています(②)。最近の若者は「安定志向で計算高い」といった先行するイメージが、上司側の回答に影響を与えているのかもしれませんが。しかしこの結果を見ると、実際には自分の力を社会で発揮したいという純粋な心を持った新入社員の姿が浮かんできそうです。

縁あって入社した新入社員さんが、その能力や個性を職場で発揮することが、双方にとって何より嬉しいことでしょう。大切なことは、統計や報道内容は参考程度にとどめて、目の前の一人ひとりと真剣に向き合って充分に理解を深め、その人が着実に成長できる環境を整えていくことです。将来の会社を担う人材を、大切に育成していきましょう!

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?~

たんぼぼ 株式会社蒲公英

本社所在地：大阪市中央区
業種：飲食業
店舗数：11店舗（遊遊7店舗・たんぼぼ4店舗）
従業員数：140名（うちパート・アルバイト110名）
売上：6億8458万円（平成24年度）
研修導入：2006年9月より
ホームページ：<http://www.yuyu-saisai.com/>



大阪市内に11店舗の飲食店を経営。特定の地域で集中した店舗展開により、経営効率を高めるドミナント戦略を取る。

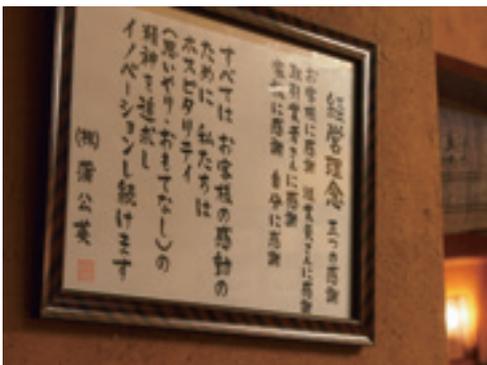
店舗で扱う食材は、社長自らが産地に足を運び調達。客単価は、遊遊が3,600円で高いクオリティで食と空間を提供している。



一方たんぼぼは3,000円と手ごろな価格設定だが、両店舗とも価格以上の価値を感じることができる。全国1300店舗が参加する居酒屋甲子園で、3年連続大阪1位（関西では2年連続1位）という結果を残している。

Q.日本創造教育研究所の研修を導入する前の貴社の課題を教えてください。

私の両親が飲食店を経営していて、3店舗展開していた2005年に継ぎました。当時は理念やビジョンもなく、「前社長(父)を越えたい」という想いだけが先行していました。傲慢さと厳しさで支配する軍隊のようなトップダウン型組織で、人は育たず離職率は常に50%を越えていました。それから3年ほど経ち、現状を打開する模索の中で日本創造教育研究所の研修と出会いました。



(株)蒲公英の指針となっている経営理念

Q.研修を導入いただいて、どんな変化がありましたか?

初めて何のために経営しているのかを考えました。お金や見栄やプライドのためではなく、社員さんの成長と幸せのためであることに気づくことができ、それから経営理念と経営ビジョンをつくりました。私自身の考え方や接し方が変わるとともに、会社にも変化が起きました。会社の体質が変わることに対する抵抗もありましたが、諦めずに自分を信じ、人材育成を徹底しました。それから徐々にトップダウン型組織が自主管理型の組織に変わってきました。2008年50%だった離職率は、2011年3%(31人中1人)にまで良くなりました。業績も2008年以降、増益を続けています。



代表取締役 藤田 順也様

Q.どのように研修の学びを社内に落とし込まれていますか?

研修で学んだことを自社に合う形に変えて、実践できる仕組みをつくるのが私の仕事だと考えています。例えば、マネジメント養成6か月コースで学んだPDCAサイクルと、業績アップ6か月研修で学んだ変動費・固定費・売上を盛り込んだ自社オリジナルの計画表を作成し実践しています。また、今年から新卒採用をはじめ、6名が入社してくれました。その新入社員さんのための90日間の教育プログラムをつくりました。

この90日間は現場には一日4時間しか入らず、それ以外は、人間観・仕事観などの価値観教育やマナー研修などに費やします。

PSVの学びを取り入れ、13の徳目(朝礼教材)やありがとうカードの目標設定をして実践します。またその日の気づきをレポートに記し、担当アドバイザー(先輩社員)に提出します。(そのレポートはプログラム終了後にご両親に郵送)。

専属のアドバイザーをつけることで、仕事での報告連絡相談が勉強できたり、悩みを相談しやすい関係をつくることができています。



第1期の新入社員さん

4月3日(水)		4月4日(木)	
③梅田お初店	10:00 清掃説明 (1時間)	③梅田お初店	7:45 7時45分からピラマキ(研修終了→10時30分まで休憩)
③梅田お初店	11:00 13の徳目説明→キッキングジャブ→ボールジャブ	③梅田お初店	11:00 清掃 (30分) → 13の徳目→キッキングジャブ
③梅田お初店	12:00 挨拶の重要性「ゆとりちゃん」上映	③梅田お初店	12:00 リーダーの定義 チームワークの定義
③梅田お初店	13:00 昼食	③梅田お初店	13:00 リーダーの定義 チームワークの定義
③梅田お初店	14:00 「ゆとりちゃん」ディスカッション	③梅田お初店	14:00 昼食
③梅田お初店	15:00	③梅田お初店	15:00 リーダー・サブリーダー・グループ決め
③梅田お初店	16:00 ドリンク・お昼初日のアルバイト研修	③梅田お初店	16:00 チーム名・目的・目標 ルール決め
③梅田お初店	17:00 とびた時のロールプレイング	③梅田お初店	17:00 ドリンク場・笑い場 セッティング
③梅田お初店	18:00 ホールジャブ朝礼	③梅田お初店	18:00 ホールジャブ朝礼・18時終了
③梅田お初店	19:00 ドリンク場 19時終了	③梅田お初店	19:00 アドバイザーは両側に挨拶の手紙
	20:00		20:00
	21:00		21:00
	22:00		22:00

90日間新入社員教育プログラムの一部