



ゆうメール

0-1

差出人(差出発行代行)
佐川急便(株)返送先:〒812-0881
福岡市博多区井畠田2-5-53
佐川急便(株)九州支社内
メールセンターこのお荷物はご依頼人様から
お預かりした荷物を当社が
差出人となって発送代行して
います。

リーダーシップが發揮できる人材育成

私のリーダーシップ経験(中)

前回に引き続き、私のリーダーシップ経験を述べます。今回は会社勤務時代の途中までです。

【会社勤務】(店舗勤務)

- ・(株)ダイエー中内社長(当時)の講演を聞きに行き、講演内容に共感を覚え昭和50年4月、入社。
- ・堺市の「中百舌鳥店 レディス1課」に配属。分からぬことはどんどん先輩・上司に質問し、自分から仕事を取っていった。何のためらいもなく、来店客の多い日曜祭日などは、ハンドマイクで大声を張り上げ「タイムサービス」を行い、不良在庫処分などを積極的に行っていった。2~3ヵ月後、担当を任せられるようになってからは、取扱商品の売れ筋・死筋調査のため、当時の2連タグ値札をレジで回収し、それを自宅に持ち帰り、商品品番毎の色・サイズ別売れ行き状況を把握しながら、適切な発注に結びつけ売上に寄与した。

(監督職経験、主任代行 2年)

- ・昭和51年4月、異例の早さで泉北ニュータウンの「梅(とが)店 衣料品課」に異動。「主任代行」となり、レディス部門を任せられ、部下10数名の上司となる。死筋商品の早期処分や売筋商品のタイムリーな仕入れ、適正在庫の維持やお客様の目を引くディスプレイなど、与えられた職務を遂行するために工夫しながら毎日一生懸命取組んだ。パート社員は全員年上の女性。学生時代のクラブの部長経験を生かしながら、部下との人間関係作りにも腐心した。

(監督職経験、主任 2.5年)

- ・昭和53年4月、「富田林店(新規オープン2年目)レディス課 主任」となる。新店1年目は、前任の主任が在庫を目一杯抱え、相当無理をして売上を上げていたため、着任時は売れ残り品の不良在庫の山で売場も雑然としていた。当初は、店長も主任未経験の私に期待をしていなかつたようだ。
- しかし、結果は、対前年比-売上高約130%、粗利益高約200%を達成し、後に、店長異動のための送別会の席上で、店長から「予想外だった!」とほめられた。
- ・昭和54年7月、実績を買われて当時大型物件だった-新店「吹田店 レディス1課主任」として異動。全国の店舗の中でも注目店舗であり、初の新規出店舗の主任を任せられた。新店オープン準備から新店を軌道に乗せるまでの苦労を経験した。部下の人数は更に増え、監督職経験を通じ、更に、マネジメントやリーダーシップを身につけた。

【スタッフ経験】

(インストラクター4.5年)

- ・昭和55年9月、「ダイエー教育センター(通称:スーパー大学)」の「教育インストラクター」として異動。

東京浜松町にある旧ダイエー本社ビル
秀和芝パークビル*通称「軍艦ビル」いつも
ありがとうございます。リーダーシップ
便り

リーダーシップ専門情報誌

有限会社ジンザイ

福岡市博多区博多駅東1-10-35
七福ビル2F 〒812-0013

Tel.092-482-0328

Fax.092-482-0329

✉ info@jinzai-system.com

URL http://www.jinzai-system.com

05

各種教育訓練の実施、及び教育教材作成を経験。また、人前で話す経験や人のモチベーションを向上させる「叱り方・ほめ方」などを学んだ。当時は、軍隊式の指導を行なっていたが、「人前でしかも頭ごなしに怒っても、相手の反感を買うだけ効果がないことなども悟った。

(プロジェクトリーダー 1年)

- ・昭和56年、29歳の時、ダイエー創立25周年記念事業の目玉「オレンジ洋上大学」の企画・運営責任者に抜擢される。(航路:神戸→天津→北京。大型クルーズ船にて、中内社長をはじめとして約650名と共に10日間の洋上研修旅行)



当時使用した洋上研修の船「新さくら丸」

1年間かけて準備し、実施約2カ月前に50名程度の事務局を選出し、役割分担しながらメンバーの協力を得て見事成功に導いた。当時、私が抜擢していただいた教育部長兼ダイエー教育センタースーパー大学校教頭F氏から様々な「薰陶」を受けた。また、メンバーの協力を仰ぎながらプロジェクトを成功させる貴重な体験ができた。

(課長職 4年)

- ・昭和60年4月、ダイエー東京本社の「人事本部教育訓練部」に異動し、その後「教育1課長」を勤める。在籍6年。主に、管理職以上の新規教育企画・実施を経験。直属上司である部長も、N氏→N氏→A氏へと3人代わり、それぞれの方からご指導をいただいた。また、上司から信頼され、上司を動かすための自分流のノウハウも身につけ、会社全体を動かす醍醐味を味わった。主な実績は下記のとおり。

主な実績

(主な実績)

- ・採用時及び昇進・昇格時に適切な能力評価ができる「面接・評価の仕組み」を作り上げ、自身でも「約10,000名」の面接評価を実施した。
- ・「単位制試験制度」を企画・導入し、新入社員から幹部までの「生涯学習の仕組み」を作り上げ、昇進・昇格制度と連動させた。
- ・その際には、人事部長のK氏(現 九州CGC社長)の多大なるご協力・ご指導をいただいた。
- ・店売場マネジャーから店長までの「アセスメント(事前評価)体系」を構築し、店長選抜に活用した。
- ・その他、管理職以上の教育体系及びグループ会社を含む幹部研修などの企画立案・実施など。

(以下、次号へ続く)

「経営のリーダーシップ」企業事例～株式会社リフォーム三光サービス(下)～



衣服のリフォーム・リメイク業 九州No.1!
株式会社リフォーム三光サービス
代表取締役社長 宮崎 高志様(34歳)
(2009年9月就任)

創業 / 1976年(昭和51年)
業績 / [売上高]4億3千万円(2009年8月期、16期)
(経常利益高)1千万円 当年9月～翌年8月
事業内容 / 衣服のリフォーム・リメイク業
店舗数 / 35店、各店人員 2～3名 従業員 / 140名(正50名、パート90名)
勤務時間 / (基本)10:00～19:00

5-社員や関係者のやる気を高めるための【モチベーション向上】策

Q.社長は、社員や関係者のやる気をどの様にして高めていますか？
まず、より高い技術を習得したいという気持ちのある者には、その機会を提供することにより『やる気』を高めています。例えば、2010年2月より、社員の要望により『技術の勉強会』を開催しています。

毎週(火)20:00～22:00実施。天神店に集合し、「縫工房」の講師が指導する。毎週、20名程度の参加者/受講料は、無料

また、お客様からいただいたお褒めの言葉を朝礼で伝えたりしています。(但し、本店のみ。天神店については「専務」が実施)その他、各店舗従業員へのお客様からのお褒めの言葉は、毎月の「店舗責任者会議」を通じて伝えるようにしています。

もう一つは、2007年頃から、社員のバースデーには会長が、その都度、全社員に対して「一言添えたバースデーカードと商品券3,000円分」を贈呈しています。社員からは、毎回、お礼の手紙をいただくことが多く、感謝されています。

6-経営全般についての【品質改善】の仕組み

Q.社長は、経営全般について定期的に状況を確認する「全社レビュー」において、見直しを行い、改善していますか？

売上日計表に基づき、日々各店舗の実績を把握しています。また、5日毎に、全店売上実績(前年対比含む)一覧表を作成し、全店にもFAX送信し、全員に開示しています。前年割れの店舗(90%未満)に対しては、電話にてサポートしたり、悩みなどを聞きに行く(お互いに話し合って改善策を実行する)こともあります。



□ じんざいのお悩み相談【企業は人なり-活性化と育成】

中小企業経営者のお悩み相談を承ります。(但し、従業員規模30名以下)社員が活性化され、パフォーマンスが向上することにより、企業業績も向上する。そこで、人材の活性化に貢献すべく、中小企業の経営者が抱えている主に「人財」に関する悩みや諸問題の解決等を、豊富な経験と知識をもとに適切に具体的にアドバイス。

相談費用 基本コース(月1回・1.5時間以内) 10,500円/月
隔週コース(月2回・1.5時間以内) 21,000円/月
毎週コース(毎週1回・1.5時間以内) 42,000円/月
お試し[都度]コース(1回当たり30分/以後30分毎) 5,250円/月

□ DVD【企業の成長は人から】

NPO雇用・能力開発機構
福岡センター・主催公開セミナーで、経営者・管理者を対象とした講義内容を編集したものです。

1部[35分] 10,800円
2部[51分] 10,800円
1部・2部セット 19,800円

添付資料付き

□ DVD【管理者のリーダーシップ】

ある団体の小売店・飲食店・ドラッグストアなどのお店の店長を対象にした講義内容を編集したのですが、すべての職種の「管理・監督者」対象です。

1部[51分] 5,800円
2部[40分] 5,800円
1部・2部セット 10,000円

添付資料付き

どちらにしても、店舗の従業員と一緒にになって改善策を考え実行しています。

また、昨年との比較(サービス面、お客様の動向などを把握)を行い、より問題が深刻と思う店舗(前年比60～80%)には直接訪問して対処しています。他店の良い事例なども紹介しながら指導しています。その他、毎月、店舗毎の客数実績表やPLなどを活用して問題を把握し、素早く対処するようにしています。



7-社長が考える「リーダーシップ持論」

Q.最後の質問ですが、そもそも「経営のリーダーシップ」とは何ででしょうか？社長が考える「リーダーシップ持論」を教えてください。

現在、社長就任1年目で『経営のリーダーシップ』を追求している最中なので、確固たる「持論」があるわけではありませんが、次のように考えています。

～全社員には、すべての行動基準となる考え方方が求められる。その基準となる考え方方に一貫性を持って導いていくことが経営のリーダーシップである。そのためには、社長自身の「率先垂範」や「有言実行」が重要である～

長時間のインタビュー、お疲れ様でした。ご協力ありがとうございました。

コメ

初代宮崎社長(現会長)時代(約10年前)からお付き合いをしていただいているが、初代の社長も現在の社長も共に「素直さ」と「真摯さ」を兼ね備えておられ、また、人の意見に耳を傾ける柔軟性もあり、「良い」と思ったことはどんどん取り入れて実践するタイプです。微力ながら、私も少なからずアドバイスをさせていただいたところ、即、自社に取り入れ実践されることがしばしばでした。

また、現社長も勉強熱心で、主任・専務時代を通じ今まで、当社の早朝勉強会にも足繁く通っていただいている。

後継もスムーズに行われ、衣服のリフォーム業界では、「九州ナンバーワン企業」として成長し続けています。

現社長の理念を「率先垂範」する姿勢、社員の声を経営に活かし、社員と共に経営改善していく姿勢などがリーダーシップの発揮につながり、その結果としてメンバーのやる気向上やチームワークの醸成につながっているのではないかと考えます。

驕ることなく今の姿勢を持ち続け、経営の仕組みを構築することにより、これからも更なる成長が期待できる企業です。



Profile [プロフィール]

片島 尚幸 [かたしま なおゆき]

・出身:広島県尾道市(因島)
・最終学歴:立命館大学産業社会学部卒
・趣味:クラシック音楽鑑賞、温泉宿巡り、ゴルフ、

■ 関与先、資格

雇用・能力開発機構福岡センター 雇用管理アドバイザー
中小企業総合事業団中小企業・ベンチャー総合支援センター九州 アドバイザー
北九州市中小企業支援センター専門家 福岡再生クラブメンバー
日本経営品質セルフアセッサー、TA交流分析士1級

■ 異業種交流会主催(幹事役含む)

[人財開発研究会、元気会、OEC会、九十九会、光ケンジの会、和僑の会]

□ セミナー・勉強会・その他詳しく述べ
下記電話またはメールにてお問い合わせ下さい。

有限会社ジンザイ

Tel.092-482-0328

✉ info@jinzai-system.com

ホームページは [ジンザイ](#) で 検索

ご意見・ご感想が
ございましたら、
メールにて宜しく
お願い致します。