

第二回 先進的企業 視察レポート②

<目 的> 社員とその家族を大切にしている取り組みを行っている企業を視察し、自社の社員定着および育成へ向けた取り組みのヒントとする

<視 察 日> 平成 28 年 12 月 10 日 (土)

<視察人数> 12 名

<視 察 先> 株式会社 豆子郎

<http://www.toushirou.info/>

山口県山口市大内御堀

(資 本 金) 1000 万円

(設 立) 昭和 37 年 (創立 昭和 23 年)

(従業員数) 110 名

(業 種) 和菓子製造・販売

“豆子郎“というお菓子を初めて食べたのは、二十数年前。それ以来、豆子郎のファンになった私は、今回の訪問を心待ちにしていました。



お話を伺ったのは、元気はつらつ背筋がピンと伸びたパワーあふれる田原常務です。

“豆子郎“は、創業者が戦後食べるものがない時代に「美味しいものをみんなに食べてほしい」という思いから試行錯誤して作られたお菓子で、“素人が作ったうしろろ“という意味から”豆子郎(とうしろろ)“と名付けられ、その商品名がそのまま社名になっており、

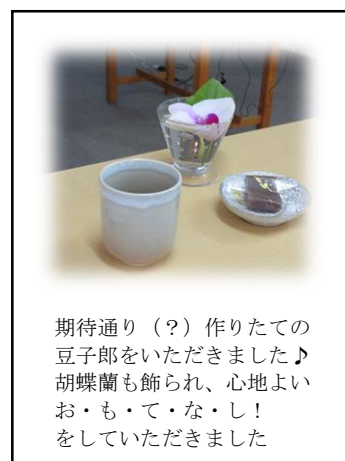
そこには創業者の深い愛情や思いがたくさん込められている。だからこそ「後継者は、創業者の思いを伝えることが使命！」と田原常務は強くおっしゃっていました。

過去には全国展開もされていたそうですが、三十年前から段階的に山口県内の直営店のみになされたそうです。

理由は、全国展開には人件費や運搬費が余分にかかっていたこと。また、工場へ商品が返品され破棄することは、工場で働く人たちの士気を下げていたからだそうです。

確かに、毎日早朝から自分達が丹精込めて作った商品を自分達の手で破棄するなんて悲しいですよね。

当時、三億円の売り上げが落ちたにも関わらず利益は五千万円もあったそうですが、それ以上の目に見えないメリットがあったのかもしれませんが。



期待通り(?)作りたての豆子郎をいただきました♪
胡蝶蘭も飾られ、心地よいお・も・て・な・し!をしていただきました



工場には、毎朝2時から出勤される社員の方もあり、専務（田原常務のお母様）は、現在も社員同様午前3時には工場に出て、社員の顔を見て、商品を見て、味を見る。それでやっと商品を店舗に出してよいかの“GOサイン”を自ら出されているそうです。

「商品を作るのは社員だから、社員に何かあれば商品にも影響がある。」と、社員一人一人の顔を見て異変に気付くことがとても大切だとおっしゃっていました。

また田原常務は、“声のかけ方”にもこだわっていらっしゃいます。それは、人の遺伝子レベルに組み込まれた5つの欲求を満たしてあげること。

- 《5つの欲求》
- ① 生存の欲求
 - ② 愛の欲求
 - ③ 自由の欲求
 - ④ 楽しみの欲求
 - ⑤ 力の欲求



素敵なお店やお庭は、山口の人達にとっても愛されています！

人それぞれ欲求の強さがありますが、社員がどの欲求を一番求めているのかを把握し、そこを“満たす関わりをする”。そうやってコミュニケーションを活発にしていくと社員の充実感や満足度がUPして、仕事も積極的・主体的に取り組むことにつながっていく。

さらに、**プラス表現**することが大事だそうです。

例えば、失敗した社員、悩んでいる社員には、

「失敗ではなく、**気づき**が得られたね!」、「まだ、**のびしろ**があるってことだね!」（サッカーの本田圭佑みたい?）

「**成長痛**を味わっているところだね!」

というような声かけ。

経営者がプラス表現を続けていると、社員自身もネガティブ発想から自然にポジティブ発想へ変化してくるそうですよ。

また、こちらの会社では採用にとっても時間をかけておられます。なぜなら、この採用の**入口管理**こそがとても重要だと考えられたからです。



田原常務は、「豆子郎には“会社の経営理念・経営ビジョン（目的）に共感している社員”、“同じ価値観をもった社員“が集まっており、それぞれが**人生理念**を持っている。」と、とても

誇らしそうに話してくださいました。

それは、**人生の経営者は自分**であるから、**人生にも理念が必要**だとの考えに基づき、社員に人生理念を持つよう勧めておられるからです。

そのために、経営者は、

- ① 社員の人生理念実現のサポートをする
- ② 社員は社会から託された大事な師弟であるから、社会に利益還元できる人材に育てる
- ③ ②のための環境と場所を提供する

義務があるとされています。

また、社員の育成については、

《4つの自信》を持たせること。

- ① 会社に対する絶対的な自信
- ② 職業 //
- ③ 商品 //
- ④ 自分 //

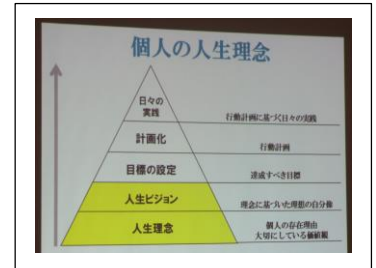
《育成し成功する3つのポイント》

- ① 考え方
- ② 知識
- ③ 技術

《成果を出す行動の3つのポイント》

- ① やるべきこと
- ② やれること
- ③ やりたいこと

と教えられるそうです。



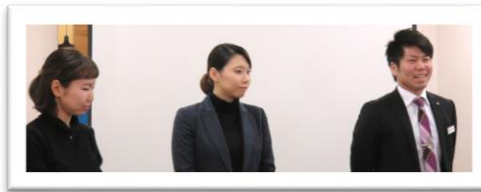
“自信”が難しい場合は、“感謝”に置き換えて考えさせるみる
豆子郎の社員の方々は、会社・同僚等の魅力をたくさん話せるそうです

何のため。なぜそうする？
のか**考え方**を一緒に考えることが大切！

やりたいことをしたいなら
まずは、やるべきことから



最後に、入社1・2・3年の社員の方々からお話を伺いました。



★なりたい自分★

- ・早く認められて「一緒に仕事がしたい」と言われたい
- ・理念を体現出来る社員になりたい
- ・接客の喜びを知ったため、マネージャーになってもっと豆子郎の良さを広めたい

★目標実現のために必要なもの★

- ・気づき
- ・リーダーの物の考え方、サポートの仕方を学ぶこと
- ・仲間の力

田原常務と社員の方々の距離がとても近く、また若い社員の方々が自分の考えを堂々とお話してくださる姿とキラキラとした笑顔がとても印象的でした。

株式会社 豆子郎のみなさま
ありがとうございました。

