

頭に出すが、神棚での見栄えもモチも当然悪い。

蕎麦屋店主の叱責は、現実を知る者としてはただ項垂れるしかなく、しかし、不良品呼ばわりされない「ちゃんとした榎を売るべきだ」との気持ちがあつた。



撮影に備え、前日自分で散髪。手先も器用だ

それから間もない日、両親や兄と意見が合わず、家を飛び出すと、面白くないときに必ず駆けつける、おばあさんが眠る飯能の宮沢湖そばの墓所へ走りこんだ。くしゃくしゃしたら街場なんぞに行かず御墓参りというところこの人の魂ぶりがあつたのだろうが、詣でてくれる孫を祖母は放つてはおかない。妻いご褒美を帰路の緑成す林の小径に用意していた。

「何の気なしに脇を見ると榎の群生地。見渡すと、あたり一面、榎、榎……。榎王だな」

野生の枝木は汚れや毛虫がついている。洗浄が必須である。障害者福祉施設のおおすま福祉会の手伝いなども得て、どこへ出しても立派で美しい榎の束が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

野生の枝木は汚れや毛虫がついている。洗浄が必須である。障害者福祉施設のおおすま福祉会の手伝いなども得て、どこへ出しても立派で美しい榎の束が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

悟で活動開始。野生の枝木は汚れや毛虫がついている。洗浄が必須である。障害者福祉施設のおおすま福祉会の手伝いなども得て、どこへ出しても立派で美しい榎の束が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

東が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

東が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

東が出来あがった。次は花き市場への卸したが、業者としてとりあつてくれない。そこで一計を案じた。

小さな会社は

人事評価制度で人を育てなさい!

30歳前後の優秀な人材の流出を止めるには?!

トップセールスマンからいきなりの辞表

「社長、今月限りで会社を辞めさせていただきます」

営業で一番の期待の若手社員、田中君は、社長室に入ってくるなり、そう言い放つて辞表を出して出ていってしまいました。

田中君は入社6年目の30歳。中途入社でしたが、本来持った素質と頑張りで、15人いる営業社員の中で常にトップ3の成績を残すレベルにまで成長してしま



絵 山元浩二

ビジョンと評価がなければ人材は育たない

普通の人は社会に出た後、10年前後で自分の将来を見つめなおす機会を持つよう

うです。30歳前後で転職を希望する田中君のような人に会社を辞めたい理由を聞いてみると、

「このまま会社にも成長が望めない」「自分の将来像が描けない」「もつと世の中に貢献できる仕事をしたい」といった答えが返ってきます。

彼らは、自分の将来に不安を感じて、明確に将来の夢や目標が持てる会社に転職したいと考えていたのです。

なぜでしょうか?原因は2つあります。会社のビジョンが明確に示されていない

東日本と西日本で異なる榎の種類

葉の先端の部分が宿るとされ、古くから神事に使われてきた榎。山林に自生するツバキ科の常緑樹である。

日本国内でも、東日本と西日本で神棚などに供える榎は種類が異なっている。西日本では「本榎」、東日本では「ひさかき」が使われているが、生育条件の違いがその理由となっている。本榎の方がひさかきに比べ葉に厚みがあり、緑の部分が滑らかな曲線になっている。一方でひさかきは緑がギザギザ状になっている。

国内の主要な産地としては、鹿児島、和歌山、静岡、高知などがあるが、現在国内に流通する榎の9割以上が中国産となっている。中国産の榎は、ビニールハウス栽培のため、ビニールハウス以外での生育に不向きで、日本までの輸送に時間がかかり、さらに輸出時に燻蒸処理(密閉した空間で行う、薬剤による殺虫・消毒)が施されている。そのため、国産の榎と比べると、枯れるのが早く、すぐに葉が落ち始め、浸けている水の濁りも著しく、臭くなるなどの特徴があるという。

草刈りだ。午後になっても手を止める気は起らず作業続行。すると、足元がグラツとした。体も揺れるようだ。疲れだ、と帰途につく。カーラジオが東北の大地震を急報していた。東日本震災が起きたのだ。いったい、どういことだ。先行きに黒雲がたなびく不安にかられたらう。

「市場へやってくる花き業者さんに榎を見せ、ついでに顔も売り込んだんです」

手ごたえは十分だった。だが、手元不如意、市場からの帰途のガソリン代がないことも。何度友人を頼ったか分からない。苦節10年、飯能市に隣接する東京都青梅市富岡に作業場をつくる事が出来た。

2011年3月10日、社名を「彩の榎」とする会社を設立、資本金500万円のうち自己資金は10万円、あとは叔父さんと友人からの借金だった。洗浄と造り榎を束ねる仕事のパートナーを5人採用した。

「さあ、やるぞ」と開業翌日の3月11日。早朝には里山に入り榎伐採、下

だが、この若者は、ぬくぬくと育ってきた人間とは一味ちがう。「逆境こそチャンス」と考える。震災から10日も経たない3月20日には榎の大枝や東北仕様の丈の長い造り榎を車に山と積んで、一路東北へと向かったのだ。

「仙台の市場に着くと、ほんとに喜ばれた。被災した人たちが神棚の榎をなんとかしてくれて……」

仙台、青森、八戸、福島と要望にこたえて「彩の榎」は次々に運ばれた。被災地の人々と佐藤青年は、日本人の心根を物語って余りあるではないか。

ことと評価制度がきちんと運用されていないことです。

「会社のビジョンが明確に示されていない」とは、経営理念や5年、10年先の会社の目標、状態が明確になっていないということ。結果、自分が属している組織がどこに向かっているのかわからない。行き先がわからないバスに乗せられているのと同じことですから、社員が不安になるのも無理はないでしょう。

評価が行われていない。評価結果がわからない。面談や目標設定が実施されていない。このような状態だと自分自身の能力や貢献度がどうなのか、社員は判断できません。ですから、成長意欲のある人ほどストレスに感じてしまうのです。

私たちは創業12年になる中小企業専門のコンサルティング会社です。その間、一貫して人事評価制度で人材と企業の成長を支援してきました。その実体験にもとづいて導き出した答えが、「経営計画書」とそれに沿った「人事評価制度」の必要性です。理念やビジョン、経営戦略を明確にし、社員の行動基準である評価基準に落とし込みます。これを徹底して運用していくことでメンバー全員が丸と丸となってビジョンを目指していく組織が実現できるのです。やりがいと目的意識を持って、自ら成長し続ける人材ばかりの集団、誰もが目指している組織ではないでしょうか。



山元浩二(やまもと こうじ) 日本人事経営研究株式会社 代表取締役
日本で唯一の人事評価制度運用支援コンサルタント。
会社の経営目標を達成する「ビジョン実現型人事評価制度®」を日本で初めて開発、経営者、社員双方の満足度が極めて高いコンサルティングを実現。(評価納得度 平均94.3%・実績値)その圧倒的な運用実績を頼り、他社で人材育成や組織づくりに失敗した多くの企業からオファーが殺到している。

セミナー申込受付中

「小さな会社は人事評価制度で人を育てなさい!」

7/10(水)・8/21(水)・9/11(水) 18:00~20:00 ※3日間とも同じ内容です。

受講料:5,000円/対象:社長、後継者、役員の方のみ/会場:東京都港区南青山

お申込・お問合せ
件名を「セミナー」として①お名前②貴社名③お役職④〒番号⑤ご住所⑥お電話番号⑦参加ご希望日をご入力の上、左記アドレスにメールでお申込ください。
または、弊社ホームページのセミナー情報からお申込ください。

仕事創造型人材の育成サポート <http://jinjiseido.com>
東京都港区南青山2-6-12アヌシー青山B1F
TEL:03-6804-5558



先着30名限定 無料プレゼント

中小企業のための人材育成の教科書

「小さな会社は人事評価制度で人を育てなさい!」

書籍

ロングセラー 13刷!

山元浩二の講演

「小さな会社は人事評価制度で人を育てなさい!」の音声CD

CD

山元浩二 著/中経出版
定価1,575円(税込) をセットでプレゼント!

応募方法
件名「プレゼント」として、①お名前②貴社名③お役職④〒番号⑤ご住所⑥お電話番号をご入力の上、下記アドレスにメールでお申込ください。
info@jinjiseido.com