果京・築地)

各プロジェクトテーマ ことの中期経営計画の

境整備をやりなさい』

気付いた。本に「環

削減できた。 1人

指示待ちも減っ

た」 (岡

社負担や、インフルエ どの受講費用の半額会

『方針書や経営計画書

進などを行っている。

置・定品・定数)の推

高健康責任者)を兼任

われている。

これらの活動の結

日本生産性本部コンサ

4066

記事の問い合わせは

離職率は大きく低

全額会社負担などが行

ンザの予防接種費用の

ていく予定だ。

いの展開などを図っ

岡社長はCHO

2018年の6月か

ら7・5時間に短縮 定労働時間を8時間か 短くなった。一日の所 と600~700時間 間は、5年前と比べる 層による月次での

2011年8月に社

こを支援している。 状況確認と検討な

別賞与として還元して は部下への指示や命令 同社の管理職

岡孝行・オカフーズ代表取締役の

く。掃除をすることで、

には、あきらめずに根気強く取

内に浸透させるために「方針手帳 理念を重視する自身の想いを対 月1回開催している。 全社員が参加する「岡塾」も 年作成し、社員に配布してい 経営理念を浸透・実現させる

く力や改善す 会人として る力など、

「小さな成功体験を積み重ね 環境整備 ちにも関わってくることだと伝 えた。社員の共感を得るまでに

の役に立つ」を経営理念に掲 当社では、「ステークホルダ 仕組み」になっている。 は5年ぐらいかかった。 安定した利益を継続的に生む

と語る。 参加する。 れてきた 関係が生ま 朝礼後に行 備活動」は、 環境整 のほ 化、業務の統合、ペーパ をすべて見直し、マニ 全部署のあらゆる業務

導入などで徹底的に効

業務革新活動など

外のステークホルダー みに変えた。社員は社 のフォローに回る仕組 レス化、ロボットの

境をつくることに徹

問題が起きたとき

げている。

「役に立つ」とは、

ったら、少 しずつ信頼

アルとスキルマトリ

のかを考えるようにな

組

凶ることで、

確化・共有化を行

などで組

があったので、生産性

なで一

一緒に幸せになり

|機能の強化による生産

たい』と意識するよう | 性向上」「業務革新活

オカフーズ

員にやりがいを持って になり、どうしたら社

一新」などを掲げ、

テー

|動による労働生産性革

ない。 を行わず、

「社員約40人の

変えるには

一人では

難

けたが、あるときから

|り組みテーマとして、

「既存販売市場の高収

いる

(岡社長)。

『会社はこうあるべき

「会社を

は社内外から反発を受

いと思った。当時は

長に就任した岡孝行代

通りに実践した。当初 いてあったので、 を訪問しなさい』と書 を作りなさい。『お客様

営計画をスタートさせ らは、3カ年の中期経

時半から17時に早め

健康増進のためのスポ

にも力を入れている。

しており、社員の健康

ーツジム・ヨガ教室な

ーは誰も辞めていないと

社員の物心両面での幸福をも

活動のことだと定義している。

成果の一部は、

その

従業員への浸透を

朝

礼後

環境整備活動」で社内

体化

て、対応し

みを構築している。

定の経営心得』という

|幸せになってもらえる

鍵谷さんに『一倉 | もらえるのか、社員に

|マごとにプロジェクト

いいと考えた。指示

う変化を具体的に実感できる。

「キレイにできた」とい

り組むことが重要だ。社員は

イノベーションや組織改革のよ

員もステークホルダーであり、 という目で見ている。また、社 最初は「この人は本気なのか

は労働条件の向上など、自分た ステークホルダーへのお役立ち 命令、評価が絡むと、

『指示されたことをや

せない人でも確実に変化を体感 うな大きな変化をすぐには起う

できる。結果もすぐわかり、そ

が喜びにつながる。

|チームを編成し、 月次

の会議で進捗状況の共

有化を図っている。

業務革新活動では、

た忖度がお互いに働 のではないか』といっ らないと評価が下がる

仕事に集中できな

益を継続的に生む仕

持つ「骨取り切身百選 ふんわりやわらかな食 下がしやすいよう、

発・製造・販売を手掛 んわり漬魚」 理念で結ばれた良好な人間関係づくりの醸成を 日本生産性本部では ・人事制度の構築、月 「魚」の専門会社。 などの開 中期経営計画の策定 実行支援などを行って

局度化支援などを行っ

を取捨選択し、正しいことを大胆に実行する

に立つことを真剣に考えて実践している。 トナーなど、すべてのステークホルダーに役 ムリをしていない。社員、仕入れ先、製造パー 特定の取引先に依存しないようにしており

浸透活動や環境整備活動が行われている。 ており、現地でも、日本と同様に、 経営理会

議で言いやすい雰囲気づくりが求められる。

た良好な人間関係づくりや、 思ったことを<<

性営トップには、

ブレずに、よく考え、納得できるもの

産性本部主席経営コン いる鍵谷英二・日本生

き当てを行っていて、事業に安定感がある。 業績の良いときに先を見た投資やコストの 好循環をつくる鍵は経営者にある。

尽力し、成功している。グループ企業でもな

海外の製造パートナー企業づくりにも

ティングを企業が受ける際には、取り組みテ

いることが大前提だ。当事者意識がないと マの担当者がしっかりと当事者意識を持っ

「絵に描いた餅」になる。

のベストプラクティスの一つになると思う。 同社の取り組みは、生産性改革や働き方改革

中期経営計画の策定、

実行支援のコンサル

く資本関係もない、中国とベトナムの事業パ

ナーとは社長同士の強固な信頼関係を築

ルタントの話

経営理念の実現に向

経営には好循環と悪循環のどちらかし

岡社長の姿勢は、

社員の幅

組み化」によって、オペレーション業務の効 『化を進め、付加価値を高める業務へのシフ -を図っており、生産性は飛躍的に上がって

社員のがんばりに期待するのではなく、「仕

時間を全体で4割程

向きの仕事に集中した

んでいただき、⑤結果としての売 通じて、④ステークホルダーに喜 自主的に行動し、③自己の成長を ①利他の心で、②主体的に考え、

の向上と

することにお金をかけている。

到達したら、社内外のステークホ

設定した利益目標に

や価格高騰など、経営環境は非常

材料となる魚の資源量の問題