視点3

従業員のスキルを高める 満足度を高める



「ビジョン」を共有してモチベーションアップにつなげる

一体感の醸成によって従業員ロイヤリティを向上させる

成長実感を得られるように多様な教育・人材配置を実施する

"小集団活動"でチーム力をアップする

WEBを活用し採用プロセスを最適化する

※ 本資料は、農林水産省HPで紹介している「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」からの抜粋しています。詳細内容を確認したい場合は、こちらのアドレスに掲載されている手引きを御確認ください。また、同HPには、これ以外の生産性向上に関する資料も紹介しています。

個々人が「ビジョン」に共感し、 <u>達成に向けた自分の役割を理解することで、働きが</u>いが高まることが期待されます。

そもそも「ビジョン」とは?

- 集団が最終的に到達する状態。
- ビジョンが不在な集団では、組織が一丸とならない。

「ビジョン」の位置づけ

ミッション
「何のために存在するか」

コアバリュー「何を信じるか」

ビジョン 「何になりたいか(ありたい姿) |

戦略「ビジョンを実現するためのシナリオ」

戦略的実施項目「我々は何を行うべきか」

個人目標「私は何を行うべきか」

「ビジョン」共有の流れ

ビジョンの設定

- ビジョンの作り方を決める(リーダーorチーム)。
- ビジョンを発想する。論理よりも直感・経験が大切。
- チーム内で合意する。

ビジョンの発信

- コアメンバー中心に繰り返し発信する。
- 個々人に、経営計画と個人目標・役割の関係 について考えてもらう。

ビジョンの浸透

- ビジョンに沿った行動を個々人にとってもらい、 ビジョンを体感してもらう。

☆ 詳細は「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」のP.160~161をチェック!

「このお店が好き」「もっと良くしたい」「一緒に働く仲間が好き」という従業員が多いお店は、お客様にも居心地が良く、満足度が高いお店になりやすいです。

■一体感の醸成による従業員ロイヤリティ向上の流れ

STEP1

従業員の意欲・問題意識の見える化

- お店のサービス向上に対する意欲

- サービス向上のためのお店の運営上の問題意識



STEP2

課題整理と、コミュニケーションの場づくり

- 全員で取り組むべき課題の絞り込み

- 改善ミーティングの場づくりと定例化



STEP3

改善ミーティングの実施

- 問題点、困りごとのリストアップ、とりまとめ

- 改善アイデア出し



STEP4

改善計画立案

実施項目

- 実施チーム決め、スケジュール



STEP5

進捗確認

- 改善ミーティングの中での全員による進捗確認





☆ 詳細は「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」のP.164をチェック!

以下の3つを進めることで、成長実感のある職場に作り変えます。

①目標・評価の仕組みを改善する

- 従業員の希望と能力に見合った役割・目標を与え、成果を適正に相互認識します。
- 特に主婦・シニア・外国人を受け入れる場合、個々の事情に配慮した目標や成長イメージの設定と、パフォーマンスを重視した公正な評価が求められます。
- この場合、特に等級・評価制度の改定と新制度の普及・徹底が求められます。



②適性に応じた機会を付与する

- 役割・目標を与えたうえで、その仕事ぶりに応じて本人の成長につながる仕事を割り振ります。
- 配置転換も視野に入れ、従業員中心の体制構築を常に検討します。

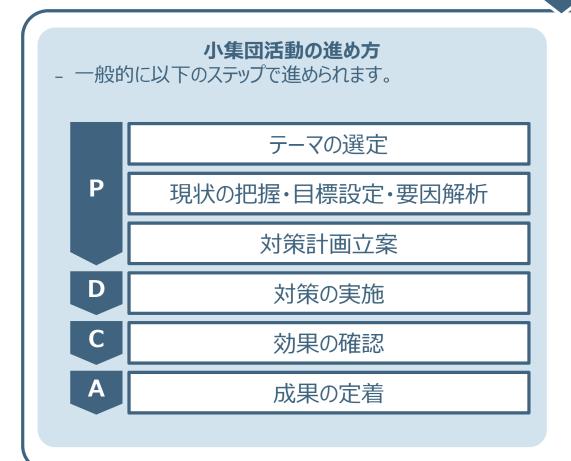
③成長を促す研修を整備する

- 多様な人材の受け入れると、どうしても採用時の能力水準やその後の成長スピードがバラついてしまいます。
- よって、早期戦力化と本人の志向にあったプログラムの設定が必要となります。
- 特に、採用時研修やマネジメント研修は成長スピードの向上に寄与します。



☆ 詳細は「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」のP.162~163をチェック!

複数名で1つのグループを作り、グループ単位で行う改善活動。意見が経営に反映されることによるモチベーションの向上、職場のチームワークの向上や活性化にもつながります。





☆ 詳細は「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」のP.132~133をチェック!

以下の4ステップを踏むことで、採用プロセスを最適化します。

■一体感の醸成による従業員ロイヤリティ向上の流れ

STEP1

ターゲットの具体化

- 欲しい人材のイメージを具体化します。
- その人材が「働きやすい」と思う職場のあり方を明確にします。



STEP2

職場の魅力の表現

- 一般的な雇用条件以外に、ターゲットに提供できるメリットを考えます。 例)働くことで、技能が備わる/地域に貢献できる 例)福利厚生として保育所が使える/介護補助が使える



STEP3

メディア配置

- 自社採用ホームページをメッセージ伝達の核として、 各種媒体はそこへの誘導チャネルと位置づけます。



STEP4

面接の即応化

- 面接チェックシート等を整えておき、マネージャー含む 数名が同じ目線で求職者を評価できるようにします。



☆ 詳細は「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」のP.155~156をチェック!