

社員をわが子と呼び社員の子供を孫と呼ぶ経営者。  
まるで家族のような会社は、社員に対して最も時間と手間と費用を掛ける。

P-ASSISTを導入後、オペレーションが劇的に変化しました。  
拠点へ行かなくともデータを確認でき、  
紙の資料に頼ることなく指示ができる。  
休日の過ごし方が変わりました。

東京都に、5店舗を構えるオザキエンタープライズ株式会社。  
『つながり』を大事にする文化が根付いた組織。  
ITを活用し、営業会議から紙の資料は消えた。  
その他にも、無駄の削減に取り組んでいる。  
業務軽減によりできた時間の使い道は、やはり人材育成。



オザキエンタープライズ株式会社  
営業部長 大井 豊氏

## 1. 研修費用 年間約1億円

年間研修費約1億円。この数字を特別なものではなく、必要な投資だと大井氏は語る。

**大井氏**「人材育成には力を入れている方だと思います。目指すは共有ビジョンと個人ビジョンの融合とその実現です。命の尊厳を尊重し、慈愛あふれる社会造りに貢献できる組織及び人材の育成に努めています。各自が夢に向かって豊かに生きる事を望んでいます。」

店内では自然な笑顔のスタッフがお客様を迎え、バックヤードにおいても元気な挨拶が飛び交い、明るい雰囲気絶えない。そんな笑顔が絶えない職場には理由がある。理念に対して、一丸となって取り組む会社の姿がそこには見える。また店長やマネージャーの横のつながりの強さにも特徴がみられる。

**大井氏**「過度に競争を煽るようなことはせず、足の引っぱりあいや他人を出し抜くといった行為が個人の利益につながらないように心掛けています。全体がプラスになることがみんなにとっても有利になる。そのような方向性です。結果として全体が同じ方向を向きやすい仕組みになっています。」

確かに、新たな取り組みを開始しようとするときにありがちな反体制といったものは皆無だ。そういった下地があったためか、グループ他店のデータの閲覧や、情報や戦略の意見交換は活発に行われている。

## 2. 店長は月間の半分近く店舗を空ける事もある

年間70回を超えて開催される研修や会議は、上位役職ほど回数も多く、内容も濃くなる。月間の出勤日数の半分近くを研修や会議に費やすことも珍しくはない。

**大井氏**「(店長は)月に10日近く店舗を空けることもあります。これは意図的に現場から店長を抜いている側面もあります。残された者たちが責任者としてまかされる状況を造る事で、若い世代が育つ環境を造っています。」

とはいえ、まったく丸投げを出来るはずもない。そのあたりはどうしているのだろうか。

**大井氏**「P-ASSISTを使い始めて、外からのデータ確認や指示が容易になりました。店舗から離れていても、店舗にいるのと同様の情報を確認することができ、必要な指示が出せます。人材育成と業績向上はどちらも重要な要素であり、どちらが欠けても会社は上手く回りません。」

ITを積極的に活用することで人と業績の両方を向上させる体制づくりを推進しているようだ。

### 3. 情報を開示し自覚を促す

社員のモチベーションを向上させるための施策はどういったものがあるのだろうか。

**大井氏**「店長やマネージャーには、月次決算のPLとBSを公開しています。本来は社長への報告会ですが、許可をもらって約20名くらい参加します。会社の財務状況を全部報告します。店長やマネージャーは当然責任のある立場です。情報を得ることで将来どれくらい業績を上げなければならないか、自覚を促します。」

### 4. まるで家族のような会社

子供手当という制度がある。よく聞く制度だがその支給額がすごい。配偶者手当から始まり、第1子、第2子、第3子、第4子まで累積で月額手当が積算されていく。出産手当も第3子からかなりの額が支給される。これは少子化対策にも有効だと大井氏は語る。

**大井氏**「結果、既婚者の離職率は低下しています。結婚して子供が出来ればやめにくいのでしょうか。そして守るものができるれば責任が増えてきます。仕事にも身が入ります。社員が結婚し、子供を作りやすくする環境を整えることは重要だと考えています。いまは全社員の半数以上が結婚しています。社長は社員の子供たちのことを孫と呼び、毎年お年玉をあげています（笑）まるで家族のようですね。」

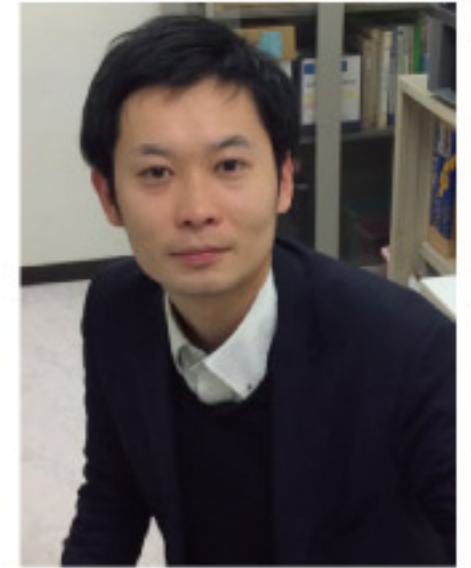
将来は、このつながりを残しながら一人ひとりが独立し、家族が増えていくことが目指す道だと考えているようだ。

### 5. 部下に厳しくも分かりやすい指示を

店長が店舗にいなくても、営業に差しさわりのない仕組みを作り上げたOZEC久米川店店長 井口将宏氏にその取組を聞いてみた。

**井口店長**「数値目標の共有とアクションのルール化を同時に行います。P-ASSISTのアラート機能を活用しています。許容範囲を予め設定しておくことで、そこから外れた場合、アラート（警告）メールが飛んできます。若干緊張感があります。ただ問題点を自動で抽出してくれますので、その分析と修正をすれば良い。そういった面では楽になりました。」

アラート機能とは、予め数値と期間を登録しておくことで、その数値に沿って営業データを自動チェックしメールで知らせてくれる機能だ。井口店長はその機能を活用し、店舗全体で目標数値を共有する事と、最短でアクションを起こす仕組み造りに成功した。



OZEC 久米川店  
井口将宏店長

**井口店長**「アラートメールが送信されたら翌開店前までに、決められた

アクションを取ることをルール化しました。これで私が店にいなくても、部下たちが私と同じ判断をし、同じアクションを取れるようになりました。私の仕事は、予め目標数値を決めておく事と、その目標数値が正しいかどうか、定期的に見直すことです。部下たちはとるべきアクションが決まっているため、迷わない。結果として安心して休みが取れるようになってきましたね。休日に電話がかかってこなくなりました（笑）」

手を放しても目を離さず、常に成長を促す。そんな部下たちへの熱い思いが伝わってきた。

## Corporate Profile

### オザキエンタープライズ株式会社

設立：1971年

資本金：8000万円

店舗数：5店舗

設置台数：1427台（P 1010台 S 417台）

従業員数：170名（社員 73名 アルバイト 97名）

売上高：103億円

特徴：年間研修費用 約1億円

年間研修開催回数 73回

年間述べ参加人数 558名

研修の種類 40種

