



株式会社不二サッシ関東



Biz ACTION Programの部

会社のビジョンや教育に対する考えを社員と共有し、全社的に学びの風土を醸成している株式会社不二サッシ関東。同社では定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」と併走型スキル体得プログラム「Biz ACTION Program」を活用して、社員のレベルアップに取り組んでいます。受講促進に関しては、管理職に理解と協力を求めながら、共通のテーマや社員一人一人に合わせたテーマを組み合わせることで計画的に取り組んでいます。同社社長の定塚様、管理部の数下様・大屋様に取り組みの内容や効果、そのポイントを伺いました。

事業内容：サッシその他の建築材料ならびに
建築金物類の販売、施工
従業員数：84名（2022年4月1日現在）
本社：東京都文京区白山2-29-4（泉白山ビル）
企業サイト：<https://www.fujisash.co.jp/ss/fkanto/>

表彰事例の取り組みの背景



管理部 管理部長 代表取締役
数下 俊彦 様 定塚 宗久 様
管理部
営業支援グループ
グループ長
大屋 洋子 様

改めて貴社が抱えていた課題、当時目指していた姿を教えてください。

人事評価の基準や、人事考課に対する教育が共有されていなかったため、評価やフィードバックの方法に個人差が発生していました。その問題を解決し、部下を育成していくためには、どうしたらよいのか。これが大きな課題になっていました。

また、研修を受講するにあたり、日々の仕事が優先され、受講時間を確保出来ない社員が多く、特にプレイングマネジャーとして多忙な日々を送っている管理職は、受講時

間の確保が厳しいという現状でした。まずは受講する気持ちや時間の余裕がない社員に、学びに対する意識を変えてもらわなければなりません。

さらに、全社員のベーススキルアップを目的として導入し、受講を続けていたBiz CAMPUS Basicでは、受講したテーマを実務につなげられないケースも見受けられたので、研修内容を日々の業務に活用させる方法を模索していました。

今回の取り組み内容

人事評価や部下育成の課題に対しては、2020年4月からBiz ACTION Programの「人事評価フィードバック」や「部下の育成計画策定」をテーマとする研修に管理職全員が参加し、人事考課に対して認識の共通化を図りました。

受講時間の確保に対しては、会議の場で管理職に研修を受講する必要性を伝え、改めて理解と参加を求めました。社員に対しては、社長や管理部からも朝礼や全体会議、社内の勉強会の場を利用して「目の前だけでなく、5年10年先のことを考えて学ぶべきであり、その時に会社や自分がどう成長しているのか、そのためには何が必要か」を繰り返し伝え続け、理解を求めてきました。

また、Biz ACTION Programの研修は当初、管理職の人事考課共通認識のために実施しましたが、今では社員一人ひとりに合わせた研修を積極的に受講させています。

さらに、プロジェクトチームの勉強会では、Biz CAMPUS BasicやBiz ACTION Programで学んだことを、日々の業務に活用させるために、受講後に研修内容の発表や、ディスカッションなど、アウトプットの機会を作っています。



取り組みの結果と変化

人事考課に関しては、管理職全員が研修でフィードバック面談のコツを学んだことにより、管理職の評価基準の認識を共通化し、実践することが出来つつあります。このことにより、上司・部下間の評価に対する納得感が以前よりも高まったと感じています。

また、管理部が主導して、マナー研修やロジカルシンキングなどの共通のテーマや、社員のスキルに合わせたテーマの研修受講を進めてきましたが、現在では管理職が部下一人ひとりの課題や状況を見極め、本人と話し合ったうえで、推奨したテーマを受講しています。このことにより、今後はさらに効果的な研修が受講出来るかと期待しています。

さらに、最近では教育の取り組みを続けていく中で、徐々に研修に対しての抵抗感が少なくなったようにも感じています。先日の研修に対するアンケート調査では、多くの社員から「受講して良かった」「役に立った」という声が聞かれるようになりました。

取り組みのポイント

長期的な目線に立ち、社員教育が重要であるとの強い思いを持っていた社長の考えを、社長自ら社員に

伝え続けたことが大きなポイントであったと考えています。さらに、管理職に理解と協力を得たことで、会社全体に教育が浸透し、社員も少しずつ意識の変化が表れてきました。

また、導入初期の段階で、管理部が主導して受講テーマやスケジュールを指定して受講を進めていたことも、受講を習慣化出来たポイントです。

研修受講には、社員の理解や時間の確保が不可欠です。特にBiz ACTION Programのような連続型の研修を、忙しい現場の社員が受講して課題をこなすためには、丁寧な説明と事前のスケジュールの確保をこれからも続けていく必要があります。



担当コンサルタントから

不二サッシ関東様は、定塚社長が教育の可能性を信じ、教育の必要性を丁寧に伝えています。また、管理部の数下様・大屋様を中心に現場の状況を考慮した取り組みを進めた結果、社員のレベルアップを実現されました。人材育成はその性質上、長期的に向き合わざるを得ない側面がある領域です。そんな状況の中でも、一つ一つの取り組み自体は決して派手なものではないかもしれませんが、本質的な取り組みを継続的に行うことで少しずつ変化を起こしています。この育成への向き合い方は、多くの経営者・育成担当者にとって参考になる姿勢だと考えています。育成の効果が中々出ない…と感じていらっしゃる企業様を勇気づけるような事例となれば幸いです。