



# 株式会社ユーコム

管理部 部長 金子 弘 様

## COMPANY PROFILE

- 設立 : 1969年
- 業種 : レントール事業、イベント会場設営、イベント機  
材レンタル、看板、サイン製作、ディスプレイ業、  
再生加工事業
- 従業員数 : 164名 (取材当時)
- 利用会場 : 東京校
- インカレッジ導入 : 2010年3月～



## まとめ

### 課題

- ・ ハードワークな環境、若手の教育体制無し
- ・ 入社3年以内の若手社員の離職率が40%…



### 成果

- ・ 32%（一人あたり約23時間/月）の労働時間削減
- ・ 3年離職率が23pt（40%⇒17%）の改善

## 導入から成果が出るまで

### 導入背景

長時間労働、新人受け入れ体制の未整備により、**若手の離職率が課題**に。労働時間を短縮するために、属人的だったノウハウを標準化し、生産性を向上させる必要が出てきた。**業務の標準化を目指し**、エンカレッジを導入。

### 運用方法

**評価制度とエンカレッジを連動**。  
組織目標達成や成長に必要な講座の年4講座受講することをルール化。

### 成果詳細

組織標準化の講座を受講。**マニュアルを作成するなど、受入れ体制を整えること**ができた。また、限られた時間の中で最大の生産性を上げようと知恵を絞ってくれたことで、社員自身も成長。**仕事の質は変えず、売上を維持したまま労働時間を32%削減**。結果的に、若手の**離職率も23pt改善**した。

## 詳細インタビュー

過去開催のエンカレッジアワード（成果表彰会）からご紹介







### 行動評価

1	楽しむ	仕事を前向きに捉え、困難な状況に臨んでもそのプロセスを楽しんでいる
2	一生懸命さ	目の前の業務に、ひたむきかつ全力で取り組んでおり、且つ、それが周囲にも伝わっている
3	自主性	いつも率先して行動を起こし、最後まで自分の事として取り組む
4	成長意欲	困難な仕事や新しい仕事を自分の自身の成長の糧と捉え、進んで引き受ける
5	目標達成	積極的な目標を立て、達成にこだわる
6	あきらめない心	自分の仕事に責任を持ち、最後まであきらめずに取り組み続ける
7	思いやり	感謝と謙虚さを忘れず、顧客(お客様)と社内の仲間からの愛情を待つのではなく、自ら積極的に働きかける
8	マナー	社会人として基本的なマナーを日常から実践し、お客様へは必ずする(挨拶、言葉遣い、身だしなみ、整理整頓等)
9	報・連・相	報告・連絡は定められる前に行い、自分の考えを付け加えて相談している
10	チームワーク	明るくやわやわさあふれる言動で、周囲と良い関係を作り上げる
11	相槌理解力	相手の意見や考えを正しく理解しようと努めている。また、そのような姿勢が相手に伝わっている
12	意思伝達力	自分の意見や主張を恐ろしく伝える

### コンシェル

13	他社活用力	社内外の個人や組織に主体的に働きかけ、関係よく協力を得られている
14	問題意識	決められた手順や一歩に対して、単に従うだけでなく改善の余地がないかを考え、疑問を抱いている(「常々、本来あるべき姿であるかどうかを考へる」)
15	本質把握力	表面や現象の背後から、最も重要なポイントを探るに努め、本質を見出す。論を広く水落すということがある
16	利益意識	利益社会の一員である事を認識し、利益の最大化を目指して仕事に取り組んでいる
17	計画性	仕事は、場当たり的に取り組むのではなく、期しや優先順位、段取りなどを考えた上で取り組んでいる
18	一般化力	業務上のノウハウやポイント(コツ)を、わりやすく共有・一般化している
19	人材育成	部下・後輩の能力や特性を把握し、効果的に助言・指導を行っている
20	組織目標推進力	組織目標を明確にし、その達成のために、人をはじめとした経営資源(物・金・情報・時間)を有効に活用している
21	意思決定力	分析・知識・経験・判断力の総合的な見地をもとに、思い切った判断を下す
22	提案力	自部門や会社全体における様々な現象や課題に対して、より効果的もしくは効率的になるような提案を上場へ提出している
23	特殊活用能力	個人の特長や得意分野から、社内外の様々な商品の標準化・仕組化を行っている

### リーダー

24	リーダーシップ	部下や後輩の成長を促し、組織の活性化を図る
25	チームマネジメント	チームの目標を明確にし、その達成のために、人をはじめとした経営資源(物・金・情報・時間)を有効に活用している

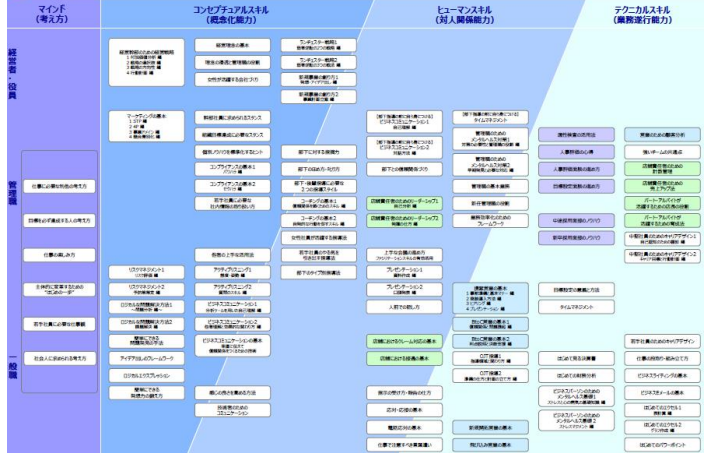


図2 ユーコム様行動指針とエンカレッジ講座一覧

そんな時、エンカレッジの『個別ノウハウを標準化するヒント』の講座を先輩方が受講してきてくれました。どうやって自分のノウハウを若い人たちに教えたら良いか、考えてくれまして。そこから「マニュアル作らなきゃ！」と提案をくれました。

「ゼロから教えてください」というのは時間もかかるし忙しいとなかなか聞きづらいですが、マニュアルに起こされていると「ここがわからない」とピンポイントで聞きやすいですし、その意味でも効率的になりました。

このような事例もありましたので、全体でエンカレッジを受けることが課内の活性化につながると、課長は考えたのだと思います。

## 評価制度とエンカレッジを連動

—評価制度とエンカレッジも紐付けていっしょと聞いています。改めて教えてください。

評価制度は3年前、エン・ジャパンに依頼をして設計をしました。ユーコムの行動指針はミニブックにして社員は大切に持ち歩いています。評価ガイドがあることに加え、評価者がエンカレッジの「人事評価の心得」をあわせて受講することにより、評価のばらつきが出なくなりました。

また、各自年四回エンカレッジを受講するルールになっていますので、本人の希望がなければ、評価面談のときに課長から講座をすすめます。

他にもプロジェクトを任せたり、後輩を任せたりするタイミングでエンカレッジをセットで受講させています。評価の指標がカットモデル型になっており、エンカレッジの講座とバッチリ紐付いているので、すごくすめやすいんです。「今期の注力がここだから、じゃあエンカレッジはこの講座を受講しよう」と言いやすいようです。(図2)

## 一労働時間の削減も、沢山の小さな取り組みの積み重ねが功を奏しているように感じます。非常に一貫していらっしゃいます。当たり前に行えることではないですね。

「売上を下げても労働時間を減らそう」と、取り組みを始めたのですが、最終的には取り組みを始める前と比べて売上を変えずに、一人あたり平均約23時間/月(全体で32%)の労働時間削減に成功しました。将来的な不安がなくなってきたのか、嬉しいことに入社3年までの若手社員の離職率も17%に下がっています。単に帰る時間を早めたというわけではなく、仕事の質は変わらず、売上を維持したまま労働時間を短縮できたことが今回の成果だと感じています。

労働時間を減らすことは、必ずしも売上を減らすことにはつながりません。

むしろ、この取り組みにより、社員が限られた時間の中で最大の生産性を上げようと知恵を絞ってくれたことで、社員自身も成長したと思います。



一億総活躍時代。働き方、生産性に関して頭を抱える企業様は非常に多くいらっしゃいます。

単に働く時間を短くしてラクをするということではなく、当然ながら業績も求められています。そんな中、14年連続でダスキンのFC最優秀加盟店NO.1に君臨。ハードワークから脱却し、更に生産性を上げ、かつ社員満足を維持しているユーコム様の取り組みは、ぜひマネをしたいですね！