

5つの基礎知識：目次

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。

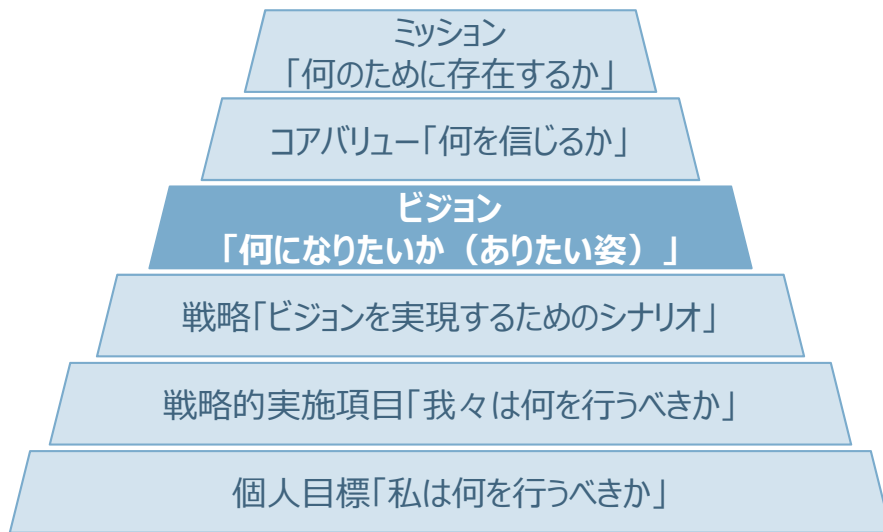
<http://www.maff.go.jp/j/shokusan/gaisyoku/seisanseikoujyou.html>

個々人が「ビジョン」に共感し、
達成に向けた自分の役割を理解することで、働きが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



「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。

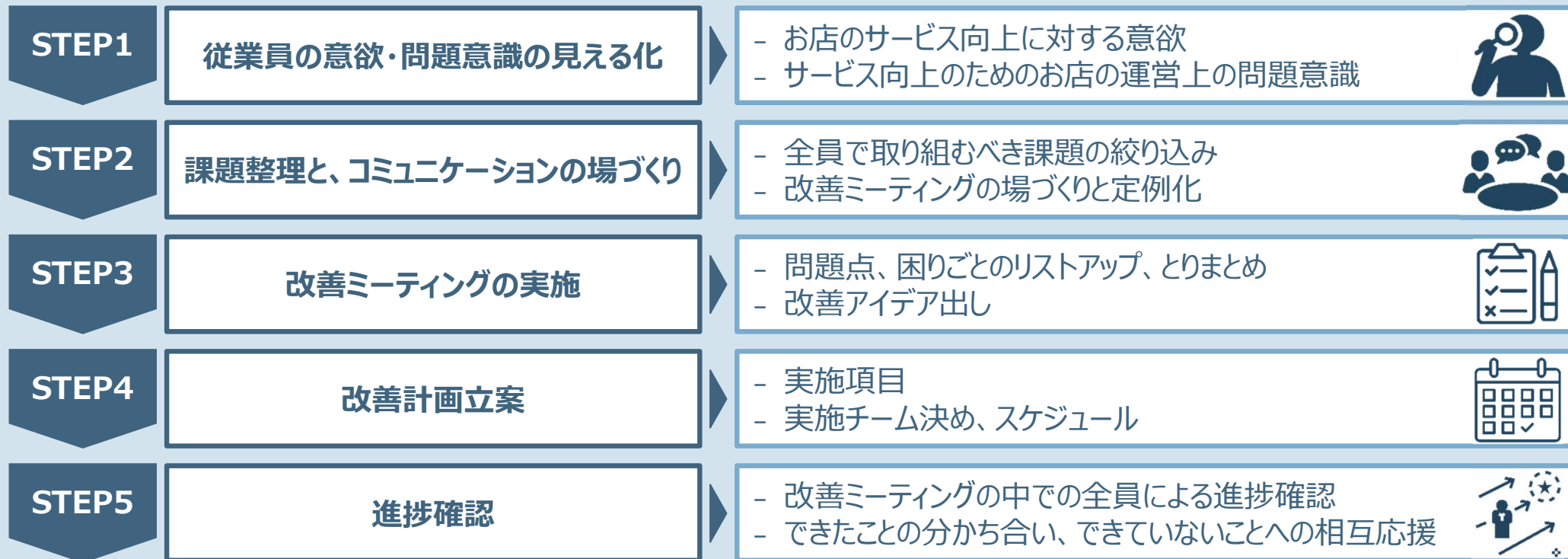
ビジョンの浸透

- 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

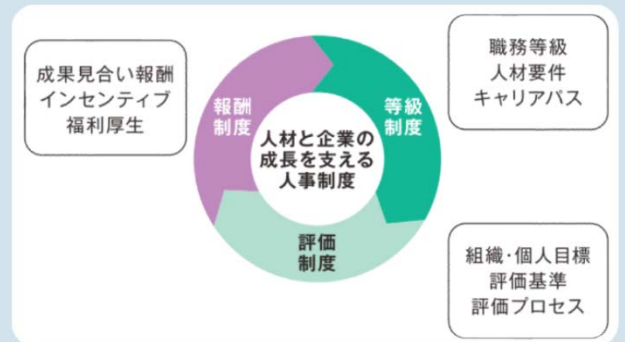


📖 詳細は「[「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」](#)のP.164をチェック！

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。

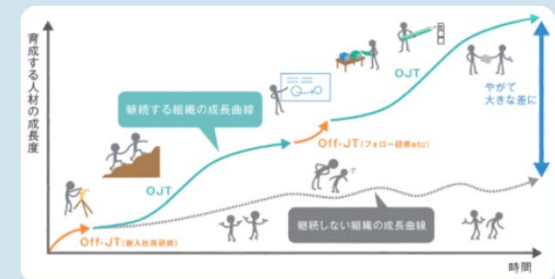


② 適性に応じた機会を付与する

- 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。



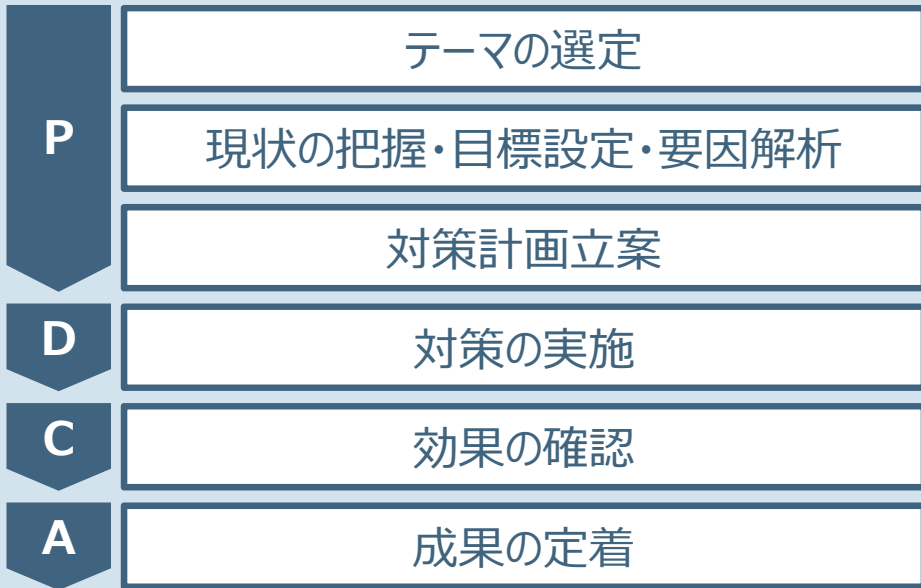
📖 詳細は「**外食・中食の生産性向上に向けた手引き**」のP.162~163をチェック！

“小集団活動”でチーム力をアップする

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。

小集団活動の進め方

- 一般的に以下のステップで進められます。



小集団活動のツール

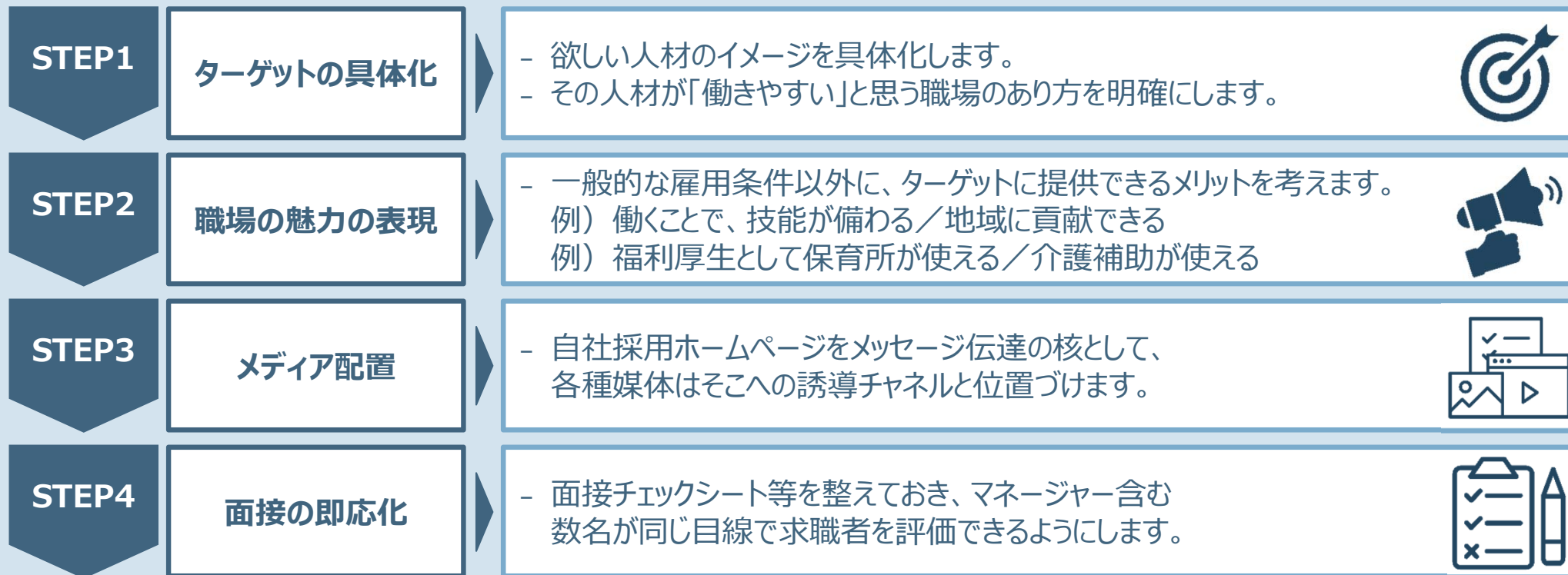
- 活動シート

チーム名		部	課	表彰
テーマ	メンバー構成	リーダー サブリーダー	メンバー	
1. テーマの設定	5. 対策・計画立案			
2. 現状の把握	6. 対策の実施			
3. 目標の設定	7. 効果の確認			
4. 要因解析	8. 成果の定着(標準化)			

📖 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



👉 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！