

企業レポート 輝く人材の磨き方

企業が事業を継続し、持続的な成長を実現するためには、将来を見据えた従業員教育を継続するなど、人的資源への投資が重要な要素となる。今回は、「ノアインドアステージ」株式会社を取材、同社ならではの人材育成法を紹介する。



"行動指針"を共有するための教育で今いる従業員をベストメンバーに。

「実行計画アセスメント」を行うため、兵庫県加古川市にある「テニススクール・ノア加古川」校に集まった、兵庫地区と西地区の従業員。従業員のことを気にかけて、愛情を注いで育てれば、必ずそれに報いてくれると代表取締役社長・大西雅之氏は語る。

company profile_01

ノアインドアステージ株式会社

兵庫県 / テニスクラスおよびテニススクールの企画・運営等

<https://www.noahis.com/>



幹部6人の離職を契機として従業員と生み出した「行動指針」「アイズム」

兵庫県や大阪府を中心として全国に展開するインドア型「テニススクールノア」の企画・運営を中核として事業を展開している「ノアインドアステージ」株式会社。社員の意欲と能力を最大限に引き出す企業を対象とした経済産業省の「おもてなし経営企業」に選ばれるなど、高い評価を受けている企業である。同スクールは年を追うごとに会員数を伸ばし、30年連続で増収を果たすなど、大きく注目されている。代表取締役社長・大西雅之氏は、従業員と一丸となって同社を牽引し、発展に導いてきた。

「1980年、父が経営するマツチ製造関連会社が持つ遊休地を活用するために姫路市に設立したテニスクラブが、当社のルーツです。会員が100人程度でのスタートでしたが、1975年頃から始まった第2次テニスブームの追い風を受けたことや、オープンから3年後に、天候に左右されずにテニスを楽しめる屋内型コートへ改築ははじめたことが功を奏し、事業は順調でした」

堅調に事業成長を続けるなか、2002年に突如として6人の幹

部が示し合わせて辞職した他、従業員の離職が相次いだ。このことが、自身を見つめ直す契機となったと氏は振り返る。

「当社で働くことの喜びや意義を実感できなかったことが離職の原因でした。当時の私は給与を支払ってさえいれば従業員を幸福にすることができ、従業員は一生懸命働くのが当然だと考えていました。それが現場に伝わっていたため、職場の雰囲気は良いとはいいがたく、従業員同士のチームワークも希薄でした。私はそれを、従業員のせいだと考え人材に恵まれていないとさえ感じていたのです。しかし、度重なる離職に大きな危機感を覚え、私自身の考え方を改めるべきだと気付きました。その後、様々な社外研修に参加するとして自己改革を進めるなかで、事業を継続し、一層の発展を実現するためには、経営者と従業員全員が想いをひとつにして働くことが必要だという結



代表取締役社長 大西雅之

独自の取り組みに加えて、自己啓発系の社外研修も活用しながら、コストと時間を惜しまず、従業員の育成に取り組んできた。そのノウハウをまとめた「社長！すべての利益を社員教育に使いなさい」（あさ出版）は、多くの経営者に人材育成の指針を与えている。



「実行計画アセスメント」の模様。1日をかけてミーティングを行い、従業員が自ら目標を設定し、行動計画を立案する。

論に至りました。そこで働くうえで共通の価値観として、行動指針を設けて、それを共有するための教育に注力することにしました。

まず、同氏は社員の想いを理解し、自分の考えを伝えることから始めた。毎日現場に足を運び、従業員と酒を酌み交わし、当時の従業員60人一人ひとりの誕生日に、それぞれを気遣い、日頃の感謝を伝える手紙を書いた。そして2008年、コミュニケーションが密になり、お互いの想いが共有できるようになると、従業員が中心となり、1年をかけて「行動指針」をつくり上げた。お客さまの期待を超えるサービスを提供し、心からの笑顔をいただくことを目指す「お客さま感動」現場に真っ直ぐ向き合い、日々の改善につなげる「現場主義」などを主軸とする「ノアイズム」である。

「議論を重ね、お客さまに感動していただくことや、メンバー同士の絆を深めること、働きがいのある会社を実現することなどを主眼として立案しました。全社が一体となり指針を決めていくなかで、チームワークも生まれ、従業員の自主性が醸成されました。従業員からは「社長は変わった。現場の声を聞いてくれるようになったので、モチベーションが向上した」、「笑顔があふれる働きやすい職場になったな」との声が上がるようになりました」

社を実現することなどを主眼として立案しました。全社が一体となり指針を決めていくなかで、チームワークも生まれ、従業員の自主性が醸成されました。従業員からは「社長は変わった。現場の声を聞いてくれるようになったので、モチベーションが向上した」、「笑顔があふれる働きやすい職場になったな」との声が上がるようになりました」

向上につながる結果となりました」こうした様々な取り組みが実を結び、2013年度には意識調査機関「GPTWジャパン」による、「働きがいのある会社」ランキング中小企業部門の7位にランクインした。改革に着手した当時14校だったスクールは26校に増え、会員は3万人を超えるなど、業績も伸び続けている。

「以前の私のように、人材に恵まれないと嘆いている経営者の方もいるかもしれませんが、従業員と想いを共有することができれば、今いる従業員がベストメンバーに変わるので、能力が高いと思う人材の確保に奔走するのではなく、コストと時間をかけて従業員の教育に取り組むことが、大切ではないでしょうか」

昨年、「タイパノコ校」がオープンし、世界へと歩み出した同社。同氏は「生徒がスクールに通って技能を磨くという、他国では珍しい日本のテニスクールのシステムを各所で発信・展開していきたい。そして、健康に寄り、生涯を通じて楽しめるテニスの価値を世界に広めていきたい」と笑顔で意気込みを語る。強い想いと独自の取り組みで、従業員を輝く人材へと育成してきた同氏。それはなにより、同社と同氏自身を、ひとさき輝かせることにつながっている。

「議論を重ね、お客さまに感動していただくことや、メンバー同士の絆を深めること、働きがいのある会社を実現することなどを主眼として立案しました。全社が一体となり指針を決めていくなかで、チームワークも生まれ、従業員の自主性が醸成されました。従業員からは「社長は変わった。現場の声を聞いてくれるようになったので、モチベーションが向上した」、「笑顔があふれる働きやすい職場になったな」との声が上がるようになりました」

「約200名のうち、5年前に新卒採用をはじめから入社した従業員が4割以上を占めます。新卒者には入社以前から「ノアイズム」を浸透させる内定者研修を徹底しており、それ以前に入社した人より早く役割に就く従業員も少なくないため、刺激を受けて発奮する従業員が増えています。当初はコーチ経験者の不足を補う意味合いが強かった新卒採用ですが、新人への教育が先輩従業員のモチベーション

「約200名のうち、5年前に新卒採用をはじめから入社した従業員が4割以上を占めます。新卒者には入社以前から「ノアイズム」を浸透させる内定者研修を徹底しており、それ以前に入社した人より早く役割に就く従業員も少なくないため、刺激を受けて発奮する従業員が増えています。当初はコーチ経験者の不足を補う意味合いが強かった新卒採用ですが、新人への教育が先輩従業員のモチベーション