

働く価値・意味を再認識し、
モチベーションを高く持ち仕事に臨める環境を提供



Company Profile

2012年2月現在

会社名	株式会社ドミノ・ピザ ジャパン		
設立年	1985年(創業)	従業員数	310名(正社員)
資本金	10億6,686万円	上場区分	非公開

Products and Service

宅配ピザチェーン店のリーディングカンパニーとして、全世界55ヶ国に、9,000店以上、日本では、東京・大阪・名古屋・福岡を中心に、全国に約205店舗を展開している。

インタビューー

Domino's University シニアスペシャリスト 高井 龍哉 様

Summary

当社では、社員が日々意欲を持って仕事に臨めるようにするために、新入社員研修や管理職、店長研修等、様々な研修を社員に対して実施し、社員育成にも力を入れてきた。しかし、社員のビジネススキルにおける研修だけでは、自身に課せられた役割を十分に認識できず、理想と現実との狭間で悩んだ挙句、仕事の楽しみを見出せなくなる可能性があることに気がついた。そこで今回、当社社員として働く意味・価値を社員に再認識してもらうために、『ビジネスマインドセット研修』の導入に至った。

■ サービスを導入した背景を教えてください。

1960年、アメリカ ミシガン州イプシランティの学生街に設立した「ドミニック」が、ドミノ・ピザの歴史の始まりです。「ドミニック」の創業者トーマス・S・モナハンは、「ハンドメイドならではの味を食卓へ届ける」、「30分を超えた場合は50セント引き」というポリシーのもとビジネスを展開し、アメリカ人の支持を多く集め、成功を収めました。

日本では、宅配サービスの始まりと言われる「出前」の文化は江戸時代から存在しており、また、当時の日本人のチーズ消費量は欧米人と比べると非常に少なかった為、日本における宅配サービス事業の確立は難しいのではないか、と言われていました。しかし、1985年、当社は、欧米の食べ物であるピザを宅配するサービスとして、「焼きたてのピザを30分以内で届ける」というビジネスコンセプトのもと事業をスタートしました。これを期に、日本人や日本の食文化にピザの宅配サービスが受け入れられ、当社の宅配ピザ事業は拡大を続けていくことができました。また、この成功により、当社が宅配ピザチェーンの先駆的存在となったことは言うまでもありません。

当社は、宅配ピザチェーン店のリーディングカンパニーとして、東京・大阪・名古屋・福岡などの大都市を中心に、全国に約205店舗を展開しています。また、日本だけな

く、世界55ヶ国に9,000店以上のチェーン店を展開しています。設立から50年以上が過ぎた今も、「すばらしい出来栄の、おいしいピザを安全運転で30分以内にお客様にお届けする」ことをゴールに、日々挑戦を続けています。

これまで多くの成功を収め、ここまでの成長を遂げられたのは、当社で働く社員の懸命な努力があつてこそだと確信しています。また、社員が日々意欲を持って仕事に臨めるようにするために、当社では新入社員研修や管理職、店長研修等、様々な研修を社員に対して実施し、社員育成にも力を入れてきました。しかし、社員のビジネススキルにおける研修だけでは、自身に課せられた役割を十分に認識できず、理想と現実との狭間で悩んだ挙句、仕事の楽しみを見出せなくなる可能性があることに気づきました。これからも成長し続ける企業であるためには、当社の財産である社員の成長と協力が必要不可欠であることと同時に、社員には、常に高いモチベーションを持ち、仕事に臨んでほしいと強く想っています。

■ どのような施策を導入しましたか。

当社では、正社員の中途採用及び、アルバイトから正社員への採用を積極的に行っています。今回、新たに正社員になった社員に対して、次の3つの目的を実現するために「ビジネスマインドセット研修」を導入しました。

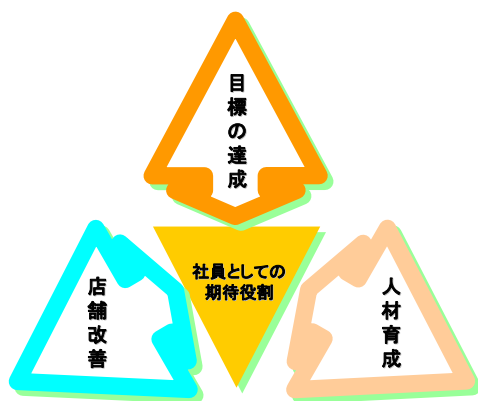
①働く付加価値を、自ら創出することができるようになること。

ただ働くのではなく、働くことや自身の仕事に価値を見出し、自らが積極的に取組む姿勢を持つ事ができるようになるために、研修に参加した社員には、個々人が仕事の価値をどのように感じているのか、また社員としてのゴールは何なのかを考えてもらいました。

②求められる役割を理解し、役割を果たすための行動が取れるようになること。

当社が社員に求める期待・役割を伝え、それらを遂行(達成)する為にはどうすればよいのかを考えてもらいました。

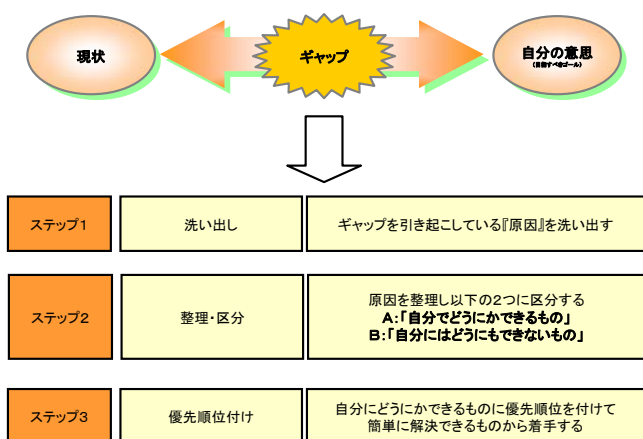
【社員に求められる役割】



③理想と現実の葛藤を乗り越える方法を理解し、目標達成を実現できるようになること。

自身の目指すゴールと現状との間にあるギャップがどのようなことなのかを考え、そのギャップを埋めるために何ができるのか、今は何をすべきなのかを考えてもらいました。

【ギャップを乗り越える方法】

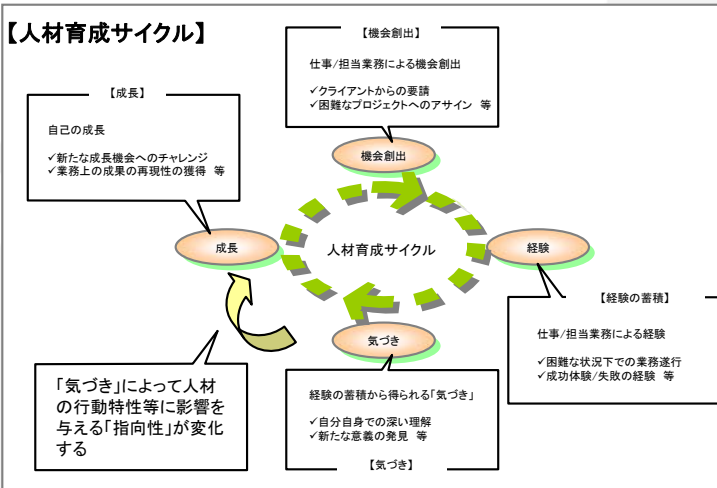


■ 施策を導入した感想を聞かせて下さい

本研修を受講した社員からは、次の様な感想が挙がりました。

- モチベーションが下がっていたことに気づき、今の自分の胸のモヤモヤしたものが少し解消されました。
- 入社から数日が経過し、悩みなども出てきて、目標とやる気を見失いがちでしたが、自分を見直す良い機会となりました。
- もし、これから壁にぶつかることがあったなら、この研修を振り返ろうと思います。
- これまでの考えも改まり、すごく有意義な時間でしたので、この経験から実践と工夫をして、ドミノ・ピザでNo.1を取りたいと思います。
- 何事もメモを取り、反省し、モチベーションを向上させて好業績を出していきたいです。

【人材育成サイクル】



前段の感想からも分かるように、社員は色々悩みながら日々の仕事に取り組んでいたようです。今回の「ビジネスマインドセット研修」に参加し、日頃から感じていたことを整理するとともに、個々人の意見や考えだけではなく、他社員の意見や考えを聞くことや、会社が社員に求めていることを伝え、理解することで、やる気を取り戻し、明日から頑張っていこうという気持ちを再確認できたのだと思います。

当社では、一人でも多くの社員に、店長になってもらい店舗を任せたいと思っています。店長になる為には、今回実施した3つの事柄を実現するとともに、周囲に目を向けられる人材でなければならないと感じています。今回の「ビジネスマインドセット研修」を実施したことで、社員に与えられた目標や役割を明確にし、モチベーション高く仕事に臨めるよう支援することが、会社の社員に対する役割の一つであることを改めて実感しました。今後も自社に対する帰属意識(ロイヤリティ)や社員の仕事の価値を高められるような施策を取り入れ、自立した人材を育てられるような組織創りを行いたいと思います。