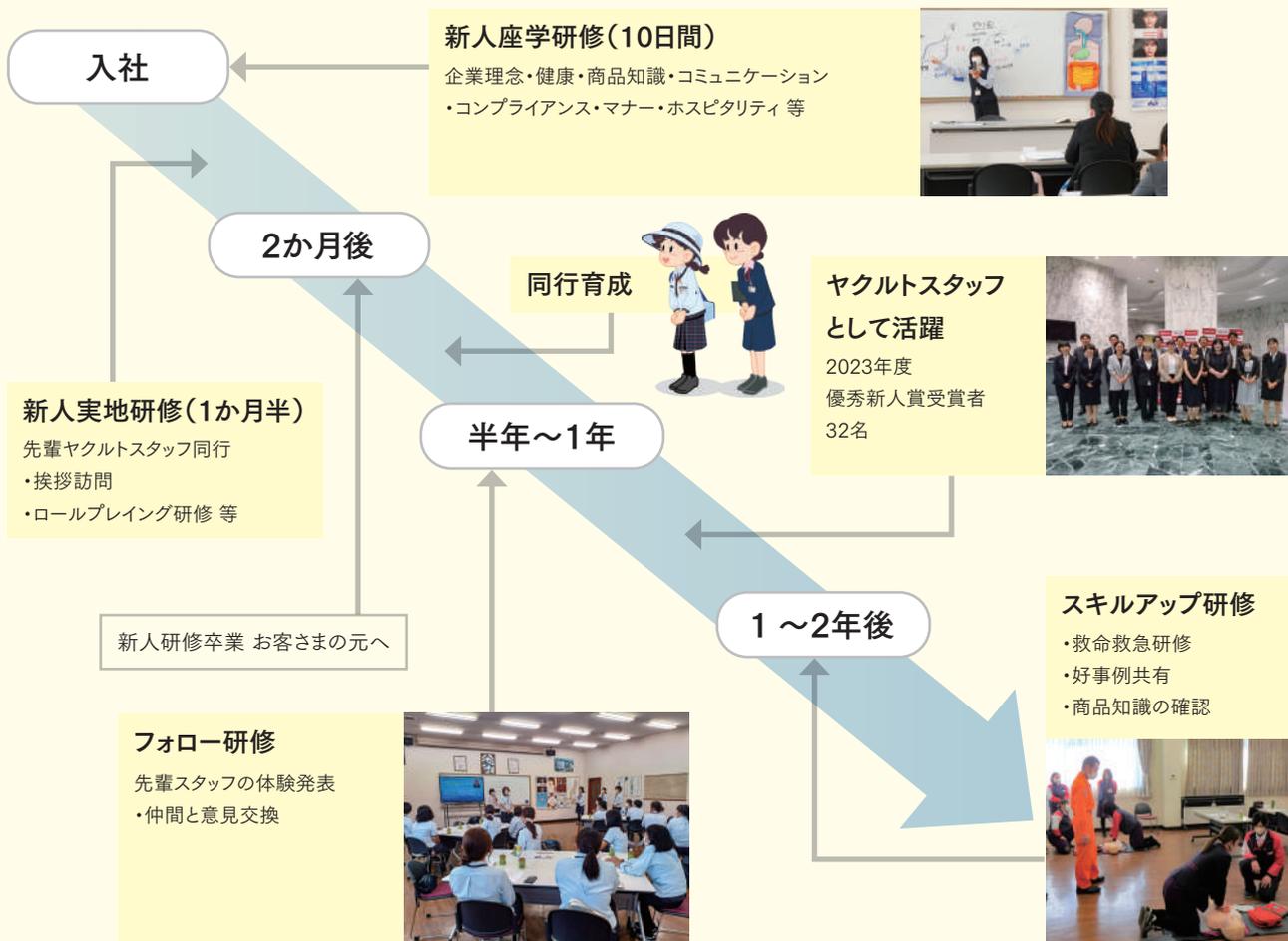


一人材育成について

ヤクルトスタッフ研修の実施

お客さまに健康と笑顔をお届けするプロとして、多様なカリキュラムの研修でスキルを身に着けます。



群馬ヤクルトオリジナルの「新人ヤクルトスタッフ研修用テキスト」を活用しています

人材開発部では昨年、学びやすい研修にするためのテキストを作成しました。1年間使用する中で、より分かりやすく活用しやすいものにするために試行錯誤しバージョンアップしました。新人さんが未来の自分までイメージでき、こんなヤクルトスタッフになりたいと夢が膨らむテキストに!という思いが込められています。



一人材育成について ボイスの時間

部下の成長支援を目的とした、部下のための時間です。対等な人間同士であるという姿勢で臨み、上司と部下がお互いに何でも話せる関係の構築を目指すものです。

実施目的

部下と上司の1対1の対話を通し、以下の2点を目的とし実施します。

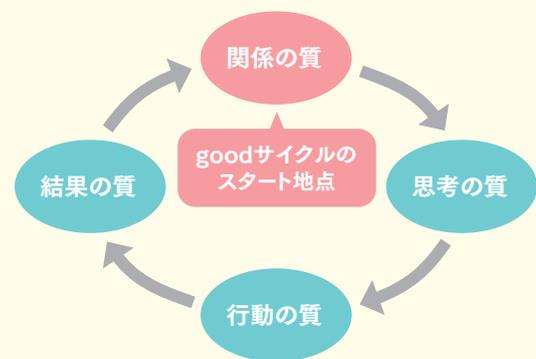
1. 部下との関係構築
2. 部下の成長支援

「ボイスの時間」基本ルール

- 一人の部下に対し、月に最低1回以上、30分間で行う。(但し30分以内厳守)
- 必ず就業時間内で行う。
- 実施場所として、社内会議室の他、Zoom等を利用したオンラインや、社外のカフェやファミレス等での実施も可とする。

成功循環モデル

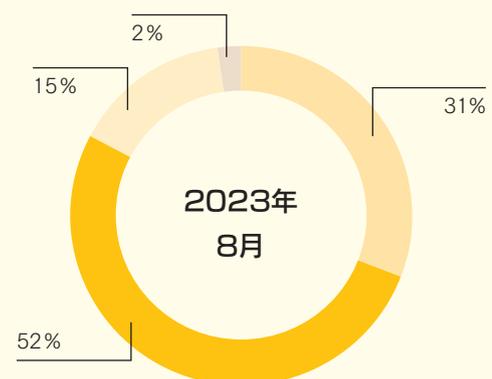
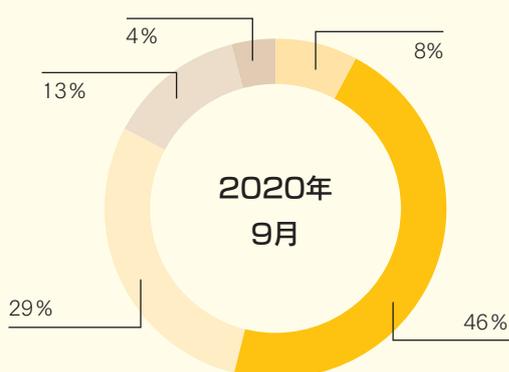
「成功の循環(Theory of Success)」は、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム氏によって、提唱されたモデルです。周囲との関わり方やコミュニケーションといった「関係の質」が高くなると、自然と考え方も前向きになり、目的意識が高まって「思考の質」が上がります。それが人々の積極性や主体性といった「行動の質」を高め、成果が生まれて「結果の質」につながります。すると、ますます関係の質が高くなる、といった循環を指しています。「ボイスの時間」は、この「関係の質」向上の一環として実施しています。



「ボイスの時間」実施後アンケート

全体満足度

■ 大変満足 ■ 満足 ■ 普通 ■ 不満 ■ 大変不満



一人材育成について

マイスター制度の運用

群馬ヤクルト独自の資格制度であり、新たなキャリアアップの道筋を築くマルチキャリアパス制度です。自身が意義を感じられるような職務に自分らしさを発揮し専門性を磨くことで、周りに良い影響を与え周りにも認められる人材を見出します。60歳以降もマイスターとして従事し、70歳まで管理職以外にもやりがいを見出せ、その職務で活躍できる。群馬ヤクルト独自の能力を次世代へ継承するための制度です。

マイスター制度対象者

全社員(雇用者)

マイスター制度の種類

「ブロンズマイスター」「シルバーマイスター」「ゴールドマイスター」の3種類があります。

マイスター制度設計

まず初めに目指していただくのがブロンズマイスターです。次に目指すのがシルバーマイスターで、ブロンズ認定を受けた社員が対象となり、職務の高い専門性が求められます。そして最終的に目指すのがゴールドマイスターです。マイスターとしての経験と技術を次世代へ継承できる、高い専門性を備えた方が認定を受けます。

ブロンズマイスター

対象 全社員

基礎能力8科目を設定
全科目取得(研修受講+)者は
ブロンズマイスター認定

シルバーマイスター

対象 ブロンズ認定社員

職務の高い専門性が求められる
(経験・実績・資格)

ゴールドマイスター

対象 シルバー認定社員

マイスターとしての経験と技術
を次世代へ継承できる高い
専門性を備える

ブロンズマイスター認定者



認定者数

94名(2023年度新規認定者12名)



2023年度
ブロンズマイスター修得研修受講者

144名



シルバーマイスターの共通スキル

伝達力

傾聴力・読解力・記述力・提案力

課題解決力

課題発見・課題分析・論的思考・計画実行

共感力

尊重・理解受容・想像力・共感的態度

創造力

発想する力・推論する力・感動する力・探求意欲

自己実現力

学び続ける姿勢・目標設定・自己管理・達成志向

職務の専門性に加えてこの5カテゴリー各4スキルに対し、本人・上司・同僚・部下による360度サーベイを実施。自己認識と他者認識のギャップを確認し成長を促します。

2023年度シルバーマイスター認定者

健康経営マイスター



未来価値創造部
武藤大輔

職務内容

県内事業所への健康経営提案活動

スキル

健康経営に関する知識
アポイント力
ヒアリング力
提案力、行動力

ビューティエンスマイスター



宅配サービス部
天田美和

職務内容

化粧品に関わる業務全般

スキル

美容知識
化粧品知識
マネジメント力

ヘルスケアマイスター



未来価値創造部
河島清香

職務内容

健康教室業務(企画・運営・講師)

スキル

基本5テーマの修得、30分～60分の講演を通じ価値普及できる能力、内部外部の健康増進につながる取り組みを考え実行できる能力

宅配リーダーマイスター



宅配サービス部
前野明子

職務内容

エリアマネジメント(チーム)

スキル

CMシルバーマイスタースキルに加え、部門全体の視野でチームマネジメントスキルを持ち合わせている

センターマネージャーマイスター



宅配サービス部
清水香織

職務内容

中規模以上のセンターマネージャー業務

スキル

宅配社員基本業務スキル
センター運営業務スキル

ヤクルトスタッフ採用マイスター



宅配サービス部
小堀由美子

職務内容

ヤクルトスタッフ採用活動

スキル

センター見学説明スキル
採用見込み者管理

新規顧客創造マイスター



宅配サービス部
道辻道代

職務内容

新規お客さまづくり

スキル

商品知識
傾聴力
提案力
コミュニケーション力

給食チャネルマイスター



直販サービス部
土屋純子

職務内容

給食新規取引折衝、給食複合化提案

スキル

プレゼンテーション
マーケティング
商談力

自動販売機チャネルマイスター



直販サービス部
中嶋崇裕

職務内容

自動販売機営業活動

スキル

機械知識、データ分析
設置・撤去作業
オンラインシステム操作
商談力

センターマネージャーマイスター



宅配サービス部
山岸潤一

職務内容

中規模以上のセンターマネージャー業務

スキル

宅配社員基本業務スキル
センター運営業務スキル

一人材育成について

社員合宿

2023年度は、研修・会議を目的とした合宿を開催しました。共通の目的を持ち、共に学び、解決に向けて協働することで、社員間のチーム力向上にもつながっています。

若手社員 合宿研修

対象 入社4年目～2年目社員(9名)

実施日 2024年3月1日～2日(1泊2日)

プログラム内容

- キャリア研修 ● 役員講話 ● 経営デザイン講義
- 経営陣との意見交換 ● 最終発表

経営陣と交流しながら、企業理念やキャリアについて学びました。グループワーク等のアウトプットの時間を多く設け、仲間同士の交流を大切にしながら、お互いの理解を深めました。



中堅社員 合宿研修

対象 入社10年前後の社員(19名)

実施日 2024年2月9日～10日(1泊2日)

プログラム内容

- 360°フィードバックによる自己理解研修 ● 役員講話
- 経営デザイン講義 ● 経営陣との意見交換 ● 最終発表

360°フィードバックとは？

上司・同僚・部下が対象者の日頃の様子について採点。その結果について自己分析を行い、また研修当日には参加者間で互いの結果についてフィードバックを送り合う。

今後の群馬ヤクルトの中核を担う存在として成長していくために、360°フィードバックを通して自分自身と深く向き合い、大きな気づきを得る時間となりました。また経営デザイン講義や経営陣との対話を通して、より高い視座での経営視点を養いました。



第二次中期経営計画策定会議

対象 経営幹部(役員、部門長)

実施日 第1回 2023年9月1日～2日、
第2回 2024年2月27日～28日

第1回では経営デザイン認証への申請に向け、これまでの当社の歩みを振り返りながら、今後のあるべき姿や戦略について討議をしました。第2回では、経営デザイン認証の認定を受け、今後の取組みについて中期経営計画へ落とし込むために具体的な検討を行いました。



一人材育成について 地域との関わり

講演活動

当社の人材育成への取組みについて、外部機関より研修や講演のご依頼をいただいています。

- 高崎市 放課後児童支援員中堅者研修
「～毎日笑顔で働くために～コーチングを学ぼう!」
- 群馬県 働き方改革推進事業 企業内リーダー研修会 事例発表
「1on1による部下との関係構築と管理職の育成
～エンゲージメント向上に向けた取組み～」
- 新町中学校2年生、3年生
「誰からも信頼されるマナーを学ぼう!」
「自信を持って挑もう!面接で大切なことを学ぶ」
- 中之条中学校3年生 「キャリアを考える特別授業」



長期社会体験研修員の受入れ

今年度で県内教員の研修受入れも7例目となりました。研修員の先生が群馬ヤクルトの活動に主体的に参加いただくことで、社員が良い影響を受ける機会となっています。



2023年度長期社会体験研修員
志村由香利 先生
(前橋市立桃川小学校教諭)

人材開発部を拠点として、さまざまな部門でお世話になりました。日々の研修業務で得た気付きや学びは、教育と社会のつながりという視点で、児童生徒や学校職員に還元したいと思うものばかりでした。その中から三つ挙げさせていただきます。

一つ目は、あたたかい関わり合いのある社風です。会社の理念や価値観の共有が全従事者に図られ、皆さんが傾聴の姿勢の基、信頼関係を築く関わりを大切にされていました。そして、人と人のつながりが広がる先に、「居場所」が生まれるということを実感しました。

二つ目は、人間性の向上や専門性を磨くことを支援する、人材育成の研修や制度が充実していることです。本人の意欲や能力に応じて活躍できる、人への投資を重視した組織の中で学び続けることで、一人ひとりが成長し、組織の成長にもつながると身をもって学びました。

三つ目は、従業員の健康の保持・増進を戦略的に「健康経営」です。持続可能な組織であるためには、まず「働く人たちが自分や仲間を大切に、笑顔で生き生きと働いていることが大切だ」という考え方や、組織の在り方を学びました。

学校現場に戻りましたら、学びを生かして、子どもたちにとって安心して学び成長できる「居場所」となる学級づくりや、後進の育成、ワークエンゲージメントの高い職場、生産性の高いチーム作りを牽引できるよう、実践に努めます。あたたかく受け入れていただいた群馬ヤクルト販売株式会社の皆さまに心より感謝申し上げます。