

第 11 期経営計画書

株式会社ホームグランド

平成 30 年 10 月 1 日

平成 30 年 9 月 17 日

使命感（志）

ご利用様を元気にすること
技術は心が伴って伝わるもの

私たちの夢は、日本で 1 番ご利用様から信頼される、社会福祉法人になることです。

① 私達の夢は、ご利用様に技術を売る前に、経営理念と一人一人の人間性を伝えるように伝え、日本の社会福祉の正しい成長とご利用者そしてその家族が幸せになるお手伝いをして、ご利用様・ご家族様から喜ばれることです。

②私たちの夢は、全従業員が経営理念のもとに、同じ価値観を共有し、使命感に燃えて熱き心で仕事をして、会社も、従業員も支援者のモデルになることです。そして「理念の金太郎飴」を目指すことです。

③私たちの夢は、心の温かい会社、心根の優しい人間の集団になること。そして社員とその家族に真に喜ばれる会社になることです。

戦力と想像でホームグランドグループを日本一の法人にします。
一番とは「一番ご利用様に信頼される社会福祉法人」という事で決して一番儲けるという事ではありません。ただご利用様に喜ばれるプラン・サービスを提供することに専念する馬鹿のような社会福祉法人になる。立派な自社ビルや広い住まいは求めなくてもご利用様に信頼される仕事をしていれば必ずお客様が与えてくれる。

経営理念（志・全従業員で共有するもの）
会社は従業員を守る。従業員は家族を守る。

一、社員は幸せを追求し、人間性を高める。

（１）一生あなたと家族を守る。

（会社が全従業員に約束を致します。）

（２）良い習慣を身につける。

（良樹細根）

（３）常に考え行動する。

（どうしたら仲間にご利用者様に喜ばれ、感謝されるか自分の頭で考え行動する。）

二、ご利用者様に喜ばれ、感謝される。

（１）法令遵守のもと最大限にご利用者の意思決定を尊重する。

（２）法令・報酬基準に強い社員を育てる

人が幸せになる為に会社があります。人がしあわせになるとは、お金を稼ぐことでも、名誉を得ることでもありません。

人としての「思いやり」「熱意ある誠実さ」「素直さ」「感謝する心」「心の美しさ」等の資質を高めることです。会社は人間性を高める場所です。

人間性は苦勞して初めて磨かれていくものです。よって苦勞することを私たちは生きがいとする。

○会社は人が幸せになる為にあるが、幸せになる為には、自分以外の多くの人を幸せにすること。しかし人間は習慣によって行動しているから、人の為より自分が先になる。習慣を変えるためには、経営理念が必要。具体的には行動を変えないと習慣は変わらない。(何のために働く) 行動を変えるためには繰り返しの力である。社内・訪問先での挨拶と掃除は特に魂を込めて行う。

○やりがいと生きがいを持つ

やりがい

、、、 やったかいのあるもの・・・お金のため給与・賞与・福利厚生

生きがい

、、、 生きる目的、、、 使命感、、、 世の為人の為、、、 幸せな人生・喜ばれる・感謝される・志の同じ仲間を持つ

自分に仕事に夢やプライドが持てなかったらつまらない人生になってしまいます。ホームランドグループで働く全従業員は自分たちのしている仕事にプライドを持ってください。使命感をもって生き生きと働いている姿を見せる事が家族や仲間の共感を得る事に繋がります。

以 上

全社員で取り組む10の行動指針

1. 志を高くもつ

(会社は人間性を高める場所、目標をもって生きる)

2. 利他の心

(お客様に喜んでいただくために何でもやろう。お客様のためならば無料でも奉仕しよう。例：異業種交流会、経営計画書作成。また、社員間でも利他の心で人間性を高め合おう)

3. 原理・原則を守る

(常に何が正しいかを考える。ものの本質を見る目を養ってください。目的から物事を考えてください。何が大事で何が小事か判断して行動してください)

4. うそをつかない

(正直な仕事をする。失敗・ミスはつきものです。しかし、常にお客様にも仲間にも正直に報告し、誠実に対応しましょう。正直が最高の解決策です)

5. モノを大切に使う

(もったいないという生き方をする。常に回りを、自分をチェックしてください。

意識することが大切。鍵山秀三郎先生の『一日一話』をよく読むこと)

6. 約束を守る

(報・連・相を必ず行う。報・連・相は信頼の行動。いくら仕事ができても報・連・相のない人は信頼されない。報・連・相は人と人とをつなぐ信頼の架け橋)

7. ありがとうの連発

(どんな小さなことでもお礼を言う。サンクスカードを渡す。ありがとうは日本でいちばん美しい言葉。ありがとうは相手を元気づける最高の言葉。ありがとうは自分を高めるいちばん大切な感謝の言葉)

8. 仕事を本気でする

(本気でやればたいがいはできます。全力で努力をすると今まで以上の力がつきます。自信もつきます。目標を高くして、常に一所懸命仕事をするのが大事です)

9. 日々感謝の気持ちをもつ

(家族・仲間を大切にする。父親が子供に接するように愛情をもって厳しく育てる。兄や姉が妹を心配するように後輩を心配して教えます。全員で幸せになる)

10. 社員は公平で平等である

(年齢や学歴や勤続年数は仕事と無関係、実力主義が基本。リストラは一切しない。実力主義により実力を伸ばす)

心地よい会社を目指して

(社員が一生幸せに暮らせる会社を創りたい)

上場は目指さない。大きさは追求しない。幸せを追求する。

社員全員が「この社会福祉法人で働いて幸せです」と言ってもらえる会社を目指す。

目的と手段

企業の目的は、働いてくれている人を幸せにすること、社員の幸せを通して社会に貢献すること。目標の売上、利益は手段です。会社の成長も手段です。目的ではありません。

利益とは、社員を守るためのコストです。利益を蓄積することによって、災害、事故などから社員と家族を守ります。利益の蓄積は純資産と現預金です。一人当たり1,000万円の純資産と1年分の固定費を預金で持つ会社になります。

人件費とは、幸せを求めて働く社員たちの労働の対価です。

この支払は当社の経営理念であり、目的です。私たちは、社員の数が増え、人件費が大きくなることに喜びを感じ、社員とその家族のために働きます。約束します。私たちは、社会に貢献するためにも雇用を創出することに誇りを感じます。

会社は誰のものか

会社は、全社員のもので。一所懸命頑張ってくれている社員のもので。株主のものではありません。

社員の努力の結果は月次決算書に現れます。全社員に月次B/SとP/Lを公開します。総勘定元帳は休憩室にて誰でも閲覧できるようにします。会社は社員の労苦に報いるために発展し、利益を出さなければならないのです。お客様に喜ばれる会社、社員が幸せを感じられる会社にすることが存在理由です。心地よい会社を全社員で創りましょう。

中小企業経営を自転車に例えると、ハンドルを握り方向を決めているのは社長です。この方向が間違っていたり、社長が目の前ばかり見ていて遠く先（経営理念・経営ビ

ジョン)を見ていないと、石や木にぶつかって転んでしまいます。会社経営でいちばん大事なのは社長の戦略です。戦略とは、会社の進むべき方向を決めることです。そして社長が全力でペダルを漕ぐのは後輪です。後輪が動くことによって前輪が動きます。社長が社員を大事にすることにより社員が幸せになり、幸せな社員がご利用様を幸せにするわけですから、後輪がES(社員満足)で、前輪がご利用様満足(CS)です。社長一人では決してご利用様満足は実現できません。しかし社長ただ一人で社員満足は実現できます。ESとCSがバランスしてこそ心地よい経営が実現し、社員が一生幸せに暮らせる会社になります。



経営ビジョン（ご利用者様と共有する）

「ご利用者様と福祉業界を元気にする」

（念ずれば花ひらく）

私たちの夢

私たちの夢は、日本でいちばんご利用者様から喜ばれる数の多い社会福祉法人になることです。

- ① 私たちの夢は、ご利用者様に技術を売る前に、経営理念と一人ひとりの人間性を伝わるように伝え、日本の中小企業の成長と全従業員そしてその家族が幸せになるお手伝いをして、ご利用者様から喜ばれることです。
- ② 私たちの夢は、全従業員が経営理念のもとに、同じ価値観を共有し、使命感に燃えて熱き心で仕事をして、会社も社員もご利用者様のモデルになることです。そして、「理念の金太郎飴」をめざすことです。
- ③ 私たちの夢は、心の温かい会社、心根のやさしい人間の集団になること。そして、社員とその家族に真に喜ばれる会社になることです。

挑戦と創造でホームグランドグループを日本でいちばんの社会福祉法人にします。「いちばん」とは「いちばんご利用者様に喜ばれる社会福祉法人」ということです。決していちばん儲けるということではありません。生産性だの利益率だのという賢い社会福祉法人にならない。ただ、ご利用者様に喜ばれる商品・サービスを提供することに専心する。馬鹿のような社会福祉法人になる。立派な自社ビルや広い住まいは、求めなくても、ご利用者様に喜ばれる仕事をしていれば、必ずご利用者様が与えてくれる。

経営の3大基本方針

1. 環境整備（人間性を高めるいちばんの早道）

- (1) 環境整備こそ、すべての活動の原点である。
- (2) 良い習慣を身につける。忍耐力こそ成長の基本。
- (3) 礼を正し、場を清め、時を守る。
- (4) 意識を高め、工夫する力、考える力を伸ばす。

2. ご利用者様第一主義（お客様に感謝されること）

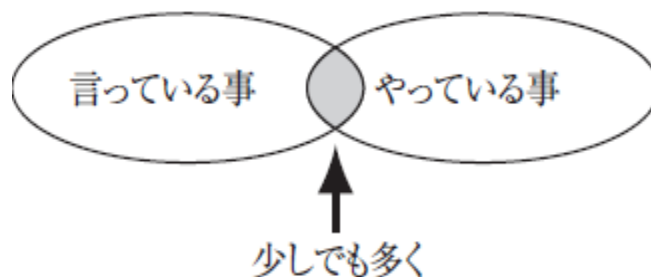
- (1) ご利用者様が満足し、ご利用者様から感謝される仕事をするを喜びとすること。
- (2) ご利用者様の立場に立ち、ご利用者様の側から見て考えた商品・サービスを提供すること。人はどうしても自分の立場でものを見てしまう。職場では、仲間からの立場で自分を見るようにする。
- (3) ご利用者様が気づかれていない商品・サービスを提供し、感動していただくこと。
- (4) ご利用者様の要求に合わせて、コロコロ変わることを誇りとする。
「すぐやる、すぐ変更する、すぐ止める」

3. 重点主義（徹底して絞り込む）

- (1) 限られた経営資源を有効に活用するために月次決算・経営計画に商品を絞り現場主義に徹する。
- (2) 価値観の共有のために人間性を高める社員教育を行う。そして、よい社風をつくる。教科書は経営計画書、講師は本田真利子。
- (3) 独自性のある商品・サービスを提供し、さらに深く掘り下げる。
- (4) 凡事徹底

当たり前のことを当たり前にして、人に差をつける。

言っている事とやっている事を少しでも多く一致させる。（知行合一）



環境整備に関する方針

気づく人間になる

1. 基本(6Sの徹底)

- (1)「形」から入って「心」に至る。「形」ができるようになれば、あとは自然と「心」がついてくる。次に「心」より入って「形」にあらわれる。守・破・離の守から破・離に成長する。この繰り返し。
- (2)良い習慣をつくる。朝礼、引き継ぎ終了後、環境確認を15分間、徹底的に行う。毎日やる。あきずにやる。全員で努力してやる。
忍耐こそ創造性の源である。
- (3)掃除ではなく、掃除に学び、掃除を通して職場で働く人同士の心をかよわせ、仕事のやり方、進め方を気付く場です。
- (4)よい社風をつくる。物もピカピカ、心もピカピカにする。
会社の文化となる。
- (5)毎月 日、休日の場合は翌稼働日に各リーダーによる環境整備、記録・ファイリングのチェックをする。

2. 整理(捨てること)

- (1)要らないもの、使わない物はたとえ新品でも無条件で捨てる。とにかく、徹底して捨てる。
毎月、第1月曜日の午前11時00分より11時30分まで(机の中、棚、ロッカー、ファイル)。
- (2)頭の中の古い概念、先入観、成功体験、マイナス発想、否定の言葉は捨てる。
- (3)仕事の流れを見えるようにして(見える化)業務改革を行い、いらぬ仕事を探して止める。

3. 整頓(そろえること)

- (1) 美的感覚を学ぶ。見て美しくなくてはならない。
- (2) 物の置き場所、置き方を決めて表示し、管理責任者を決める。
置き方は、頭ぞろえ、平行・水平・垂直・直角・直線とする。
- (3) 使った物は元の位置に戻す。会社の使用品を私物化しない。
- (4) 退社時、後片付けをして机の上には何も残さない。机の下、椅子の上にも何も置かない。
- (5) 席を立つときは必ず椅子を机につける。
- (6) 靴は揃える。後ろ向きで靴は脱がない。

4. 清潔(美しくすること)

- (1) 今日はここだけという部分を決めて徹底的に、ピカピカに磨き込む。特に床は最重点とする。また、ゴミが落ちていたら即、その場で拾う習慣をつける。
- (2) 棚、机の下など見えない所も掃除する。
- (3) 社外清掃(心の勉強)
 - ① 本気で掃除をする。掃除をしている姿が美しくなければならない。手抜きは逆効果。
- (4) カン・ビン、ペットボトル・器は必ず洗ってから捨てる。カンとペットボトルはつぶしてから捨てる。

勇気 1日一つでも路上のゴミを拾ってみよう。

5. 礼儀(体で表す言葉)

- (1) 挨拶は相手の目を見て名前を呼んで、相手より先に、元気良く、明るく、大きな声でする。そしてお互いに手を握りお互いを元気づける。元気づけることとは、最高の笑顔でプラスの言葉を言うこと。
挨拶と礼は分ける(分離礼)。挨拶は上司から部下に先にする(部下が喜ぶから)。
- (2) 出社時・訪問時には、事務所やご利用者様宅の入口の所定の場所で「おはようございます」と大きな声で挨拶をする。なおコートは会社・ご利用者様宅に入る前に脱ぐこと。受ける側も立って挨拶する。
退社時には「お先に失礼します」「ご苦労様です」。
- (3) 出掛けるときや電話での会話等では「行ってきます」「〇〇様を元気にしてきます」。見送る人は「行ってらっしゃい」。帰ったときは「ただいま戻りました」。または「ただいま帰りました」「〇〇様を元気にしてきました」。むかえる人は、「お帰りなさい」と声をかける。

- (4) 名前を呼ばれたら「ハイ」と大きな声で返事をして**即行動**する。
 - (5) 社内での上下関係での**言葉づかい、態度**は、きちんとする。また社内では**役職で呼ぶ**（代表・管理者）。社員は、「さん」付けにする。呼び捨て、おい、おまえ、あんたは使わない。
 - (6) **言葉と動作と表情が一体となって行動する**。言葉はきれいな言葉を遣う。「ありがとう」「感謝します」。言葉は言霊。ぐち・悪口・汚い言葉、マイナスの言葉「てめー」とか「バカヤロー」などは**禁止**。動作は心と連動する。体の動かし方が心に影響を与える。表情は楽しいから笑顔になるのではなく、笑顔だから楽しくなる。
 - (7) 呼び方はすべて「**ご利用者様**」。顧問先でもなく、クライアントでもなく、ご利用者さんでもなく、「**ご利用者様**」です。
 - (8) 感謝は「**ありがとうございます**。」「**ありがとうございました**」は使わない。
 - (9) ご利用者様の名前は「**様・さん**」で呼ぶ。ご利用者様の名前を呼び捨てにしない。
 - (10) 小さな行いに感謝し、**サンクスカード**を渡す。
 - (11) **素直に注意を受け止め、自分を変える**。
 - (12) **人の話**
 - ① 人が話している時は、必ず**相手の目を見て聞く**。また人前での**ポケットハンドは禁止**。正しい**姿勢で聞く**。
 - ② **人の話**は顔をあげて、耳だけでなく、**目、口、顔、体全体で聞く**。会議、研修会でも人が話をしているときには、私語をつつしむ。
- 人の話の聞き方**
- ① 自分の価値観で聞かない。
 - ② 相手の立場で聞く。
 - ③ 話の内容を聞く。

6. 規 律(守り・即実行すること)

- (1) 決められた**方針**は必ず守り、**指示・命令**は絶対遂行し、途中結果を**随時報告**する。上司が部下に指示するときは、「**これは指示です**」と言い、**部下はメモ**を取り、いわれた**内容を復唱し、期日を確認**する。
- (2) 時間を守り、**5分前集合**を行動の基本とする。
- (3) 身だしなみを整え、**決められた服装**を守る(職務規程参照)。男性は茶髪を禁止する。女性は程度により認める。夏はクールビズとする。
- (4) 社内では禁煙とする。ただし、所定の場所でなら良い。歩きタバコ、ポイ捨ては厳禁。

7. チェック(経営計画はチェックが命)

チェックなくして正しい経営なし。チェックは経営計画を達成しようとする執念のあらわれである。

個別チェックを原則とする(会議で自分に直接関係ないことを本当に聞いている社員は少ない)。

1. 利益計画は各事業所で確認する。
2. プリセプターと各担当者は1対1で月次決算・決算売上などを検討する。プリセプターは部下とマンツーマンで話をできる場を設定し、月1回実行する(仕事だけでなく、プライベートの事や悩みなども聴く)。プリセプター制度については、別途説明とする。
3. 代表と管理者は1対1でリーダー及びサブリーダー、各社員の仕事の内容を検討する。
毎月1回 10日までにすべて終了する。

(1) 毎月 15 日 管理者会議(10:00~11:00)

- ①ご利用者様・ご家族様からのおほめの言葉。クレーム
- ②本田代表・総務中心
- ③各事業所別売上高実績の記入
- ④その他連絡事項

(2) 各事業所ミーティング 第三 曜日 開催時間

- ①ご利用者様からのおほめの言葉。クレーム
- ②管理者中心
- ③計画に対する実績の検討

職場が古い、狭いは恥ではない。
不潔、乱雑であることが恥である。