

感動物語コンテスト・スポンサー様、スポンサーご検討者様

(スポンサー特典) 人が輝く会社づくり勉強会のご案内

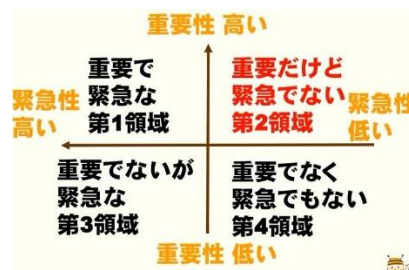
(株)長坂養蜂場

(株)佐々木感動マーケティング

「人が輝く会社づくり勉強会」は、働くスタッフの力を引き出し、理念を核に一体感をもって10年にわたり成果を出し続け、社外からも多数受賞もされ称賛されている(株)長坂養蜂場の会社づくり・経営を半年以上にわたって徹底的に感じ、考え、自社に落とし込むためのZOOM勉強会です。

経営者目線だけでなく、働くスタッフ目線のリアルな感動物語やインタビューと相互ディスカッションから、本物の社風力とは何かを感じ、学ぶことができます。更に、10年にわたり試行錯誤の中で作り上げてきた長坂養蜂場の会社づくりを水面下にある考え方まで徹底的に掘り下げ、自社に落とし込む実践講座もご提供する他に類をみない勉強会です。人が輝く社風をつくり、継続性ある業績拡大を目指したい企業様は奮ってご参加ください。

私たちは、この勉強会の生みの親である感動物語コンテストを通して、人が輝く会社・職場が増えていくことを切に願っています。つきましては、2021年カンコンのスポンサーになって頂く企業様に対して、「人が輝く会社づくり勉強会」をこの度、特別に無料提供させていただきます。(ご協賛内容で、ご提供する内容が異なります。)

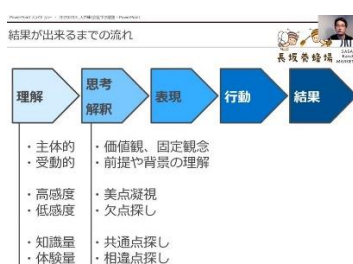


徳は孤ならず必ず隣あり 【論語】

徳のある行いをする者は
孤立することなく、
必ずその感化を受けた
理解者や協力者が集まってくる



モーストベター
most better
most
理想に妥協せず想いを込めて
追求する姿勢
better
より三方よし
より理想・理念と照らし合わせて
過去や前例、社長専断に囚われない
完璧でなくていい、スピード・量



理念経営を追求した長坂養蜂場の10年の成果と、主な受賞歴

長坂養蜂場は数字を追いかけるのではなく、理念実践を追求し続けた結果、以下の結果も実現しています。

●10年の定量的成果

- ・2017年 御中元・御歳暮時期の水曜定休導入、年末年始休暇導入
繁忙期の残業時間軽減のため、折り込み広告や新聞広告、WEB広告など、新規向けの広告をすべてやめる *会員様へのDMのみ
- ・2018年 営業時間1時間短縮
- ・2019年 有休休暇消化100%実現
- ・2020年 営業時間1時間短縮 第2火曜日定休による連休の実現
- ・2021年 年末年始休暇を4日から5日へ
- ・営業日数 332日 ⇒ 297日 年間35日・10%減
- ・営業時間 3,000h ⇒ 2,400h 年間600時間・20%減
- ・営業時間合計30%減、有給消化100%を実現しながら、10年連続増収 経営理念前から売上約2倍、経常利益約8倍

●主な受賞歴

- ・日本でいちばん大切にしたい会社大賞 審査委員会特別賞受賞（2019年度）
- ・青少年の体験活動推進企業表彰 文部科学大臣賞受賞（2018年度）
- ・浜松市企業のCSR活動表彰 優秀賞受賞（2017年度）
- ・浜松市ワーク・ライフ・バランス推進事業所 表彰受賞（2016年度）
- ・静岡県子育てにやさしい企業受賞（2016年度）
- ・第29回全日本DM大賞 クリエイティブ部門金賞受賞（2015年）
- ・第1回ハニー・オブ・ザ・イヤー 優秀賞受賞（2015年）
- ・感動物語コンテスト 東海地区代表5回、グランプリ1回（2014年）、特別審査員賞1回 受賞



参加者の声、勉強会での学び、心に残ったこと（ごく一部をご紹介）

- ✓ 仕事に小さい大きいはない、浅い深いがあるだけ。
- ✓ すごい一言。こんな会社を作りたい。
- ✓ 皆の感想として素直さがキーワードとして出てきたのが印象的であった。物事を素直に受け取る、素直に行動に移せる環境づくりが大切という点で共感できたことはよかった。
- ✓ くーちゃんが本当に会社が好きなんだというのがよくわかります。帰属意識とかそんなレベルではなく、本当にぶんぶんファミリーの一員として誇りをもって仕事をしているのが素晴らしいと思いました。
- ✓ 皆の感想として素直さがキーワードとして出てきたのが印象的であった。物事を素直に受け取る、素直に行動に移せる環境づくりが大切という点で共感できたことはよかった。
- ✓ 弊社にも、今日産休から復帰してきた社員がいます。彼女からは「働けるのがすごく楽しみ」と言っていますが、不安な気持ちだとか、1年で変わった部分に対する戸惑いとか、色々な気持ちがあるのだろうと改めて考えることができました。今回は、社長の一言から始まり、自身の取り組み、仲間の励まし、お客様からの声で自信を持つきっかけになったと思います。そういう体験をさせてあげることが、社員の幸せにつながる大きな原動力になることを改めて分かりました。
- ✓ やり方よりも、あり方として目指すべきものがあると感じました。自信、やりがい、仲間意識、そういうものを感じられる職場づくりを目指します。
- ✓ 『私はどこに行っても輝ける。輝く場所を用意してもらうものじゃない』気付きも素晴らしいし、そこに至る成長を見守る社風も素晴らしい。人の可能性を信じ自ら開花するのを待つことで人は輝ける。
- ✓ 風土を変えることは社長一人じゃ出来ない。みんなの力が絶対に必要だけど、社長が始めなきゃ社員からの発信はないでしょう。
- ✓ 理念浸透のために朝礼をしたり、社長との意思の疎通をはかるコミュニケーションだったりが必要になってくるのだという事に共感しました。
- ✓ 事務処理を中心とする当社では、目の前の仕事に注力するあまり1日を「第一領域」に支配され、つい「第二領域」の対応が後回しになってしまう。長坂養蜂場では一流のリーダーはもちろん、パートを含めた社員の方々が「第二領域」を意識して仕事に当たっていることがうかがえた。くーちゃんの物語を見て涙をぬぐっていた長坂社長。映像には映っていない景色が見えているからこそその涙だったのだろう。私も自社でその景色を見たいと思った。
- ✓ 管理しないから、何もしない会社もあれば、管理しないから、自発的に事を進める会社もあります。この違いは大きいですね。
- ✓ 長坂養蜂場さんは、「社長の言うとおりにやれば絶対に良くなる」とスタッフ全員が理解しているという話がありました。絶対的な信頼が根底にあり、それが最も重要であると感じました。
- ✓ 裏山清掃活動での言葉で、「行くのが楽しみ」「正直大変だった」「わくわく感」など感情的な言葉が多く出る事に感動しました。大家族主義経営の浸透を感じる事が出来ました。
- ✓ 徳は弧ならず必ず隣あり 最初に行動に移す人は勇気があるが、行動が意味あれば必ず賛同者が現れる。行動しないまま後悔するなら行動して後悔した方が良い。
- ✓ 周囲が巻き込まれるような会社の風土づくりが重要だと感じました。
- ✓ 当社も”自分の仕事だけで十分、余計な仕事を増やさないで！”といった思いの職員が多く、やらない理由・できない理由を並べることが多い。そういった職員はなぜ行動できないのか、そして職員の心にいかにし

て火を着けるかを考えていきたい。

- ✓ ディスカッションの中で気づいたことは、「ダイヤモンドはダイヤモンドしか磨かれない。人は人でしか磨かれない」という真理です。人は違っているからこそ人との関係性で磨かれ成長する。橋山さんだけでなく渡瀬さんも大きく成長したのではないのでしょうか。正しく共育です。
- ✓ シスターの言葉として、「自分が変わる」、「相手を信頼することから始める」です。これが無ければ、人間関係は膠着し、お互いが拒絶することになるでしょうし、決して簡単なことではありませんが、素晴らしいことだと思います。経営者である自分自身がまず実践していくべきことと学びました。
- ✓ 心理的安全性の話になりました。ぬるま湯ではなく、厳しいことを指摘してもお互い素直に受け入れられる環境づくりこそ心理的安全性の確保された職場であり、そのためには「いつも見てもらえている」「寄り添ってもらえている」という安心感の醸成が必要ではないかという点を共有できたことは良かった。
- ✓ インタビュー動画内で出てきた「言葉一つで傷つけてしまうこともあり、相手がどう思うかが正解になってしまう」というのは指導する上で本当に大切な事だと思いました。指導する側としては性格に応じて対応し、きちんと相手のことを読み取り、見ることで、新人さんの成長に繋がると感じました。
- ✓ 弘中さんの「ナチュラルゾーンでやっている」という話。「感謝」「利他」をナチュラルにやっている。ドライバーさんが感化されている。中途採用の中西さんが感化されている。すごい！！
- ✓ 仕事を受けてもらえるので、当たり前になってしまい背景まで考えようとしなかった。
当り前の連鎖ではなく、感謝の連鎖を起点にしたいと思いました。
- ✓ 事業の中では、どうしてもお金の流れを中心に捉えてしまい、お金をもらう得意先が上位。お金を払う仕入先が下位。という概念になっています。本来は、事業を支えてくださっている仕入先や従業員があつてこそその企業や組織。その部分の重要性を認識する必要があると思います。
- ✓ 始まりの想いの大切さについて考えさせられました。信金の理念である五常講貸金が現代の信金にどれだけ根付いているか、銀行と同質化競争していないか、もともと中小企業も信金もその地域の社会課題を解決するため作られたはず。始まりの想いに原点回帰し、新たな行動に結び付けることが求められている。
- ✓ 「何気ない仕事にも全て意味があり、歴史があり、原点となった想いがある」という言葉が心に響きました。 仕事をしている上でどうしても事務的な流れ作業になってしまいがちですが、背景を理解する事で更なる理解に繋がるのだと思いました。
- ✓ 従業員の方が、主体的に考えて行動している様子がよく伝わりました。社長だったらどうするかという視座を高くした発言がすごいと思いました。「なぜ、やるのか」ということを十分に伝えることが必要と感じました。
- ✓ **most better** 理想に妥協せず、より理念と照らし合わせた完璧でなくていい、スピード、量 ↑言葉の解説がかっこよすぎますね。社内共通言語を増やしていきたいです。 ぶんぶんさんの採蜜教室は社会性を超えている。人の人生に大きすぎる影響を与えている。「何のために」と、改善を続けているから、嬉しい反応をいただき続けている。
- ✓ 小出さんへの「採蜜教室」となると「蜂に刺されたらどうする?」「親御さんが反対するのでは?」などリスク面を考えてしまいがち（特に金融業界の我々）だが、そこを乗り越えるためのインプリケーションについて「それは私たちも同じです。いろいろ考えて、課題があれば、やり方を変える、できる方法を探す」という話は業界は関係ないと考えさせられました。
- ✓ 外発的動機から内発的動機に変化するスイッチにも関心があったが、「任せきる」「任せあう」ことが出来

るか否かだと感じた。相手を信じられる関係性があるか否かが分かれ目なのではないだろうか。

- ✓ あまりにも多くありすぎ、列挙すると全要素になりそうなのですが試しに列挙してみます。
 - ・スタッフを「ファミリー」と呼んでいる
 - ・会社経営に「ぬくもり」という要素がある →これは弊社にないわけではない（むしろあるような気がする）が、それが一部のメンバーには「ぬるま湯」となってしまっている現状があるような気がする。しかしそういった見方も役員（=私）側からの一方的なものかもしれない、という気もする。
 - ・理念がしっかりある上に、理念が「社会に○○」ではなく「ぬくもりのある会社」 →弊社の理念はおそらく脆弱というか社員に共有されていない。共有される取り組みも現在のところしていない。
 - ・重要だけど緊急でない領域に取り組む日が毎月 2 回もある。 →弊社にはこれはない。ただその現状には非常に危惧を覚えており、今年は滑り込みで「年に 2 回」そのような日が作れるようにした。
 - ・自分は必要とされているのか、チャンスが来ない、と思いながら働いているスタッフは結構いるのではないか。 →「あなたにはこれを期待します」ということをもっと丁寧に 1 人ずつに伝える機会が要るのかもしれない。ただ、それと類似のことをしているつもりだが一部メンバーの応答が悪いように私(役員)には感じられている。が、これも役員側からの一方的な見方なのかもしれないと思う。
 - ・パートの「くうちゃん」が、恐らく勤務時間外にあれだけの調べ物をしている →これは（弊社のメンバーがそうでないという意味ではなく）単純に尊敬です。
- ✓ 委員会のミーティング取り組み方が素晴らしいです。まず否定することではなく一人ひとりの意見を尊重する事が皆が共有している。その為自分の意見を言いやすくする場を作っている事に感銘を受けました。素晴らしいチームであるからこそ初めの一歩も早く行動できていました。自分に当てはめたとき素早く行動できるかが疑問に思えたので我が社でも委員会みたいな場を作り皆で意見交換ができるようにしようと思いました。
- ✓ 世の中は否定の発言が多いという意見がありました。また、多くの人は心のコップが満タンになっていて、情報を受け流すことも、自分の意見を出すこともできないのではないかと。まずは満タンのコップを空けて隙間を作ること、そのためには人間関係の信頼性を高めることが第一歩ではないか。
- ✓ 現状を変えたいという思いの中で、通常の業務や役割・責任といったものが前に進むことを躊躇させてしまうという本音を語ってくれた方がいらっしゃったが、その方が動画を見て、まずは行動して 1 歩前に進んでみようと思うと仰ったのは印象的であった。



人が輝く会社づくり勉強会 コースのご紹介(各スポンサー会員に応じて**無料参加**できます)

感動物語コンテスト スポンサー様	(参考) 一般 参加の企業様	受講タイプ (社長又は後継者の他に2名(合計3名)まで参加できます)
ブロンズ会員 協賛金 30,000 円 (広告枠 1/8)	66,000 円	ブロンズコース(気づきと問題意識を得る勉強会) ・「人が輝く会社づくり勉強会」全6回 各2.5h ・専用フェイスブックグループへの参加、交流、質問等出来る ・その他、必要に応じてオプション勉強会等ご招待
シルバー会員 協賛金 60,000 円 (広告枠 1/4)	132,000 円	シルバーコース(外からは見えない氷山の下を徹底解剖、主体性と一体感ある会社づくりの在り方とやり方 7ルール) オススメ! ・ブロンズコースの全て ・実践講座(長坂養蜂場の考え方とやり方を自社に落とし込む) 全7回 ・社風と一体感をつくる朝礼 ・5S→環境整備→皆善 ・第二領域の時間活用(委員会、カンコン委員会・カンコン参加、ぬくもりの日など) ・心の報酬(アワード、ありがとうカード、ヒーローインタビュー) パートでも出し惜しみなし ・福利厚生(BH制度) 物心の物、パートでも出し惜しみなし ・理念・行動指針の浸透 ・リーダーシップ(経営者の一貫性、厳愛と慈愛、忘己利他、人生のリーダーが先、すべての因は我にあり) ・課題提出と、質問し放題(メール等)
ゴールド会員 協賛金 120,000 円 (広告枠 1/2)	264,000 円	ゴールドコース(超おすすめ!) ・シルバーコースの全て ・個別コンサル又は研修2h2回または4h1回まで(ZOOM) ・1泊2日の日本一の理念経営ベンチマーク研修に参加できます。 (旅費交通費等は別途必要です)
プラチナ会員 協賛金 240,000 円 (広告枠 1 頁)	528,000 円	プラチナコース ・ゴールドコースの全て ・感動物語コンテストに初出品される企業様に限り、日本一感動物語コンテストを活かし成果を出している長坂養蜂場自身による以下のサポートが受けられます。最大でも先着3社まで。 ・感動物語コンテスト参加を理念浸透、社風浸透、採用等に活かす心構えと取り組み方アドバイス ・社内の巻き込み方の相談 ・題材とシナリオ作成のアドバイス ・動画制作サポート

※オプション追加について(ブロンズコースやシルバーコースで上位コースにスポット参加)

- ・実践講座のスポット参加 3名まで一式 11,000 円/回(ブロンズコース参加者)
- ・コンサル又は企業研修(2h×2回、または4時間1回) 66,000 円
※企業研修は上記テーマを御社向けにカスタマイズし ZOOM 実施するものです。
- ・ベンチマーク研修 33,000 円/名

※3名を超えて参加したい場合、1名あたり

- ・ブロンズコース 22,000 円/人
- ・シルバーコース 44,000 円/人
- ・ゴールドコース 88,000 円/人

実施日時(2022 年)・カリキュラム

- ・各回、原則第 4 木曜日開催です。
- ・長坂社長および、ぶんぶんファミリー（スタッフの皆さま）の参加は可能な限りとなります。
- ・コンテンツの性質上、動画提供等はありません。スタッフ
どうしても参加できない場合は、短縮版の動画補講をご利用ください。
(補講では原則として、ぶんぶんファミリーメンバーは参加しません。)
(感動経営コンサルタント佐々木千博が、動画ファシリテーションと対話サポートを行います)
- ・各回の内容は変更になる場合があります。

日時	人が輝く会社づくり勉強会 (全コース) 16:00~18:30	人が輝く会社づくり実践講座 (シルバー以上) 19:00~21:00 ※延長あり	動画補講 ※前の時間は勉強会 ※後の時間が実践講座
1月20日 (木)	「一人ひとりの仕事の在り方を 感じ・考える 」	5S→環境整備→皆善(会社の歴史を自分に刻む)	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~
2月24日 (木)	「チームでやりきるということを 感じ・考える 」	社風と一体感をつくる朝礼	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~
3月24日 (木)	「人材育成を 感じ・考える 」 ※最後にカンコン出品の価値「最悪」事件	第二領域の時間活用(委員会、カンコン委員会・カンコン参加(副産物)、ぬくもりの日など)	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~
5月26日 (木)	「会社がずっと大切にすべきことを 感じ・考える 」	心の報酬(アワード、ありがとうカード、ヒーローインタビュー)パートでも出し惜しみなし	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~
7月28日 (木)	「恩送りを 感じ考える 」	福利厚生(Bunbun Happiness 制度)	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~
8月25日 (木)	ライブ大質問会	理念・行動指針の浸透	翌日の金曜日 18:30~ 21:00~

※申し込み企業の代理出席は OK としますが、他社への参加者の振り替えはできません。

※日本一の理念型経営ベンチマーク研修は、9月に1泊2日で開催予定(日程未定)です。ゴールド以上の方はコースに含まれますが、ブロンズ・シルバーの方も別途お申込み可能(有料)です。

※実践講座 第7回 奥義編 9月に開催予定(日程未定)

リーダーシップ(経営者の一貫性、厳愛と慈愛、忘己利他、人生のリーダーが先、すべての因は我にあり「ごめんなさい」事件) ※長坂社長も講師も登壇

※日本一の理念型経営ベンチマーク研修は、9月に1泊2日で開催予定(日程未定)です。ゴールド以上の方はコースに含まれますが、ブロンズ・シルバーの方も別途お申込み可能(有料)です。

日本一の理念型経営ベンチマーク研修

長坂養蜂場の圧倒的な強みは、理念の徹底深掘りを土台にした、社風力・一体化力です。正社員だけでなくパートの方一人一人にまで浸透している考え方や笑顔・おもてなしは、現地でこそ体感することができるものです。過去の学びが血肉となって、体感でき肚落ちするベンチマーク研修会です。

参加者の声

- ✓ 昨日、一昨日の長坂養蜂場さんでの学びは、過去ベンチマークした中でも一番のものでした。社長以下全ての従業員さんが店舗を通常営業させながら全力で対応してくださり、残能全開、出し惜しみゼロで向きあっていただいたことで、貴重な体験、二度とない時間を過ごすことができました。全6回のZOOM勉強会と現地ベンチマーク研修で構成されたこの学びの場に、仮に1万社が参加されれば、日本を大きく変えるうねりが生まれると本気で思います。あまたの学びの機会があるとしても、これほどのチャンスは滅多にありません。例えどんなに忙しかろうとも、逃すべきでないチャンスでした。私自身が得たものの大きさと同時に、参加できなかった方が得られなかったものの大きさを感じています。（経営コンサルティング会社 経営者）

日時	日本一の理念経営ベンチマーク見学会 (原則ゴールドコース以上、オプションで追加申し込みも可能)
1日目 12:30	・現地集合
13:00	・オリエンテーション
13:30	・ぬくもり店舗の見学とぶんぶんファミリーによる説明、質疑応答 ・通絆室の見学とぶんぶんファミリーによる説明、質疑応答 ・ぬくもり工房の見学とぶんぶんファミリーによる説明、質疑応答 ・デザイン室の活動紹介、質疑応答
15:00	・ぶんぶんファミリーとの交流 ・学びのアウトプット大会
17:00	・大質問大会
18:30	・ぶんぶんファミリーも参加しての懇親会
2日目 8:30	・清掃活動の見学と紹介、質疑応答
9:00	・ぬくもり朝礼見学（部門別朝礼、全体朝礼）
10:00	・長坂養蜂場の朝礼について
11:00	・置き換え研修 ・学びのシェア会
13:00頃	終了、現地解散

※内容およびタイムスケジュールは現段階での想定です。よりよい学びと体験のために、直前まで予告なく見直しを行う可能性があります。

お申込み

感動物語コンテストの以下のページからスポンサーお申込みください。

<https://kancon.org/supporters-wanted/>

※勉強会参加の申し込みは、後日、別途していただきます。

勉強会の詳細お問い合わせ

以下の問い合わせフォームからのみお問い合わせ受け付けております。

(株)佐々木感動マーケティング お問い合わせフォーム

<https://s-kando.com/contact>

以上