

# 社員マインドセットと今期行動テーマ

## 1 社員の挑戦意識

- 失敗を恐れる風土が根強い
- 「挑戦」の意義を全員が理解できているか見直しが必要

## 2 本年度の行動テーマ：「失敗しよう」

- 失敗前提でまず動き、結果から知識を吸収する
- 挑戦→知識獲得→変化という成長サイクルを定着させる
- 失敗のあとには必ずフォローアップし、課題をともに考える

## 3 ナレッジ（知識・知見）と変革

- 新しい知識導入は「これまでの自分を否定する勇気」が前提
  - 失敗から得た学びを個人だけでなく社内でも共有し、組織全体のレベルアップを図る
- 

## 花の品質管理と回転率向上

### 1 ユリの水揚げ実験とその活用

- 実験結果：最短3日で開花が可能
- 手法：
  - 「湯上げ」処理の導入
  - 出荷タイミング（友前・友引・友明け）に応じた水揚げ（入荷のタイミングだけで考えない）
  - 戻りのタイミングも考慮した水あげで、回転率UP
  - 冬季も温度管理（サーモスタット 26℃）で同様の工程を実施
- マインドセットの変化：「咲かない」ではなく「どう咲かせるか」を意識し、管理や水替えを徹底（無駄な在庫が減れば、管理の労力も減らせる→より細やかな管理が可能にならないか？）

## 2 菊の在庫回転率改善

- 課題：菊の入荷が多い月に在庫が増え、古い在庫の廃棄が発生して回転率が低くなっているのではないか？
- 

## コスト管理—粗利 70%を目指す

- 原価率低減に向けた花の管理手法見直し
  - 品質維持とコスト削減のバランスを意識した運用
- 

## 顧客訴求と商品企画提案

- 色彩の違いによる花言葉（色によって違う）を販売材料に活用
  - 季節の祭壇提案で上記を使って「お客様の想い」に寄り添う
  - 顧客ニーズに合わせて自社の仕組みや提案内容を変革
- 

## ・退職者事例からの学び

- 某退職者：そもそも相談相手がいなかったのではないかな？
  - 「話を聞くだけ」ではなく「導く」サポートの必要性とその拡充
  - 働きやすさ向上→職場魅力アップ→離職防止
- 
- 

## 次のステップの提案

- 定期挑戦共有会で成果・失敗事例を全社共有
- 「チャレンジログ」導入による挑戦履歴の可視化
- 色ごとの花ことばを調べて、季節の祭壇とともにレクストに提案