

現場改革は「火種」  
を探す事から始める

連載

旅館経営を熱血応援

現場力×WEBスキル  
×100倍熱血コラム

新しいサービスや、

に増やしていく

そこで、現場改革を

場スタッフの中から火

今までと異なったオベ  
レーションを導入する  
などの現場改革を成功  
させる為には、現場ス  
タッフの中から火  
種となるスタッ  
フを探し出し、そ  
のスタッフを巻  
き込みながら共  
感と賛同を現場  
全体に作って行  
く事が重要で、3、火種スタッフは、  
現場の中からも改革へ  
のモチベーションを作  
ってくれる事で内部と  
外部からの両方  
向から改革の情  
熱を伝え改革を  
実行する実行する仲間を作る為  
に、現場から火種とな  
る一人を見つけ出し、  
個別に情熱を込め改革  
の趣旨を伝え、共感を  
得ます。その共感を  
得た火種スタッフは、現  
場の中から休憩中や、  
業務の合間で仲間と会  
話する際に、改革のプ  
ラス要素をしつかりと  
説明し、抵抗感が先に  
立つ仲間達へ、少しづ  
つ共感の波紋を作って  
くれます。現場スタッ  
フは、抵抗感からでは  
無く、仲間からの共感  
と説明に耳を傾け、よ  
りスムーズに現場改革  
への受け入れを始めま  
す。種を探す必要がありま  
す。更に成功の可能性  
も大きくしてくれます。  
ぜひ旅館の未来の為に  
実行を決めた現場改革  
ですので、火種スタッ  
フを見つけ、更に一人  
でも多く増やす事で確  
実に改革成功へと繋げ  
て頂ければと思います。現場改革を成  
功させる為の3  
ステップは次の  
通りです。1、現場の中か  
ら火種となるス  
タッフを探し、改  
革趣旨の説明と、  
共感、賛同を個別に得  
る現場改革する  
際、今までのル  
ールや、環境が  
変わる事への拒  
絶反応が一番の  
抵抗となります。  
本来は、組織全  
体で一斉に改革を  
進めたいところで  
すが、一斉に変化  
を起こす事が逆効  
果になる場面も  
多くあります。改革の  
主導者が経営者やマネ  
ジメントクラスだった  
場合、その抵抗感はや  
り多く起こります。この内部と外部の両  
方向からの改革熱を使  
って現場全体の意識を  
変えて行く為にも、現

## 仲間に情熱を伝え、共感を広げる

## 内部と外部、両方向からの改革を

多くあります。改革の  
主導者が経営者やマネ  
ジメントクラスだった  
場合、その抵抗感はや  
り多く起こります。この内部と外部の両  
方向からの改革熱を使  
って現場全体の意識を  
変えて行く為にも、現場スタッフの中から火  
種を探す必要がありま  
す。更に成功の可能性  
も大きくしてくれます。  
ぜひ旅館の未来の為に  
実行を決めた現場改革  
ですので、火種スタッ  
フを見つけ、更に一人  
でも多く増やす事で確  
実に改革成功へと繋げ  
て頂ければと思います。

【株式会社プライムコンセプト】

取締役 コンサルティング事業本部長 林田裕也

長崎国際大学人間社会学部国際観光学科卒。大学時代にハウステンボスのホテルヨーロッパでアルバイト勤務し、新卒でパークハイアット東京に入社。その後、リゾートトラストを経てアビリティコンサルティングに入社。WEBマーケティングなどの経営指導でホテル・旅館の業績向上に貢献した経験を買われ、2012年にプライムコンセプトの立ち上げに参画。