

私がこの講座に参加して本当に良かったと感じたのは、社員と2名で参加したことです。いままでは自分1人だけがこれからの経営者としてあるべき姿や会社の未来像を追い求めていましたが、この度の「人を大切にする経営実践講座」では、実際に現場で働く幹部社員と一緒に参加することによって、今後の会社の在り方を、社員と共に考え、実践していくことに大きく結びつきました。同じテーマの中で、社員とお互いの考え方を即共有できましたし、また、普段は話さない話しができました。特に嬉しかったのは、社員がここまで会社を想い、考えてくれていたことです。

一番印象に残っているのは、第3講の企業視察ツアーです。県内のベンチマーク企業を視察した時には、感動の連続でした。やはり優秀な企業には、人を大切にする経営に熱心に取り組んでいるという共通点を感じます。具体的な事例から、当社に取り込めることがないだろうか、見よう見まねでも始められることはないだろうか、しっかり見学させていただきました。

最終講の決意表明でも発表しましたが、本講座を受講したことで、当社として人本経営（＝人を大切にする経営）をどのように進めていくのか具体的に目標を示すことができたこと、そして今後、当社が「人を大切にする経営」を基本として変化していく第一歩を踏み出したことに、大きな喜びを感じております。

以下、当社の決意表明です。

- 決意表明① … 社是、経営理念の見直し、書き換え（2018年度中に行う）
- 決意表明② … クレド（志・信条・約）《行動規範手帳》の作成（2019年度4月までに作成）
- 決意表明③ … 社員意識調査制度の導入（年に1回）第一回は2018年度中に行う
- 決意表明④ … リフレッシュ（ヘルシー）ホリデイ計画（制度の導入）2019年度から計画的実施
- 決意表明⑤ … 不易流行（変化に対応できる企業）と維持と継続

また次回、人本経営に関連した講座をビジネスプラン様が企画していただけるのであれば、喜んで別の社員を参加させたいと思っております。本当にこのような田舎で普通経験できない素晴らしい企画をして下さいましたビジネスプラン様に心から感謝し、感想文とさせていただきます。ありがとうございました。

橋本商店株式会社 代表取締役 橋本隆幸様

「人を大切にする経営」を受講し、これまで自分が行ってきた経営、特に人財育成について見直すきっかけになりました。

「業績を軸に持続的な成長をするための人材育成」という考え方から、「業績は上がっても、そこで

働く社員が仕事を通じて幸せにならなければ意味が無い、業績を軸にした成長は、持続的に人づくりを行うための手段である」という、社員の幸せを軸にした考え方に変わりました。

この考え方を具体的に自分の職場でどのように実践していったらいいのか？この講座では、すでに成果を上げておられる沢山の企業の成功例をベンチマークすることができ、第3講では実際に企業訪問し、経営者の方、社員の皆様から生の声を聴き、具体的な取組みについて学ぶことが出来ましたし、人本経営を実践している職場の雰囲気を感じる事ができました。

私の職場で先ず取組んだことは、朝礼の見直しです。これまでの週1回から毎日の実施に変更しました。経営理念の浸透を通じ、社員同士がお互いを大切に、感謝し合い、お客様、地域社会を大切に作る風土、そして、素直な心と自発性を育み、挑戦することに喜びを感じる風土づくりに取り組んでいるところです。心を込めて繰り返すことがやがて成果に繋がるということも、この講座を通じて学びました。また、社員との対話を重視することの必要性も学び、実践しています。安心感のある、何でも話せる環境を作っていきたいと考えています。

具体的に取り組み始めたことは、何も特別なことでは無いように思いますが、同じことをやるにも、社員を大切にする、人を大切にするという考え方の軸ができたことが何より大きいと感じています。

今回の講座は、益田に居ながらは中々体験することができない貴重な内容だったと思います（受講料も参加しやすく設定していただいたと思います）。企画していただき本当に感謝しております。

月1回の開催だったため、座学と実践を繰り返す中で、より自分の中に落とし込むことができました。また、共に受講した異業種の経営者、リーダーの方々との交流ができ、様々な考え方や取組みに触れることが出来たのも貴重な体験となりました。

まだ自社での取組みは始めたばかりです。軸はぶらさずに様々なものを取り入れ、改善をしながら進めていきたいと考えています。そのためにも、私自身が日々自己研鑽をしていかなければなりません。

次回、このような機会があれば、またぜひ参加したいと思っております。
ありがとうございました。

山陰パナソニック株式会社 益田電材営業所 所長 堤敏典 様

私がこの講座を受講して特に感じたことは2つあり、1つ目は、人を大切にする経営と聞けば何か抽象的な印象を受ける場合もあるのではないかと思います、実際の内容は、何をすればよいか明確だということです。

講義や企業視察ツアーで人本経営を実践されている会社がどのように変化し、どのようにしている

会社になったかを目の当たりにし、受講された方は、私も含め皆さんが人本経営の大切さを感じ、人本経営への決意を新たにされたのではないかと思います。

2つ目は、私は人本経営の重要な点が多くある中でも、理念経営の重要性を特に感じました。何かの判断を迫られた時など、行動指針、行動基準、考え方が明確になっていて、そしてその考え方が社員や家族の幸せのためであることを誰もが共有する会社であれば、自ら考え行動でき、楽しさ・やりがいを感じることを学ぶ、私は経営者ではありませんが、自社においてもそういった理念の共有がさらに進むように社員の立場から講義やベンチマークで学んだ具体策を実践すべく行動したいと思います。

小林先生、安野先生、貴重な講義や視察の機会をいただき、ありがとうございました。

大畑建設株式会社 経営管理部係長 秋吉信潔 様

この度は人を大切にする経営実践講座を半年間受講させていただきまして、誠にありがとうございました。最終講義のみ参加できなくて申し訳ございません。皆さんがどのようなプレゼンをしたか、今後の決意表明をしたか、などが聞けなくてとても残念です。

私はこの講座の中で、特に、第2講で学んだ理念経営を取り入れたいと思いました。今後事業を継承したとして、まずは、社長を含む社員全員が大切にしていけるような理念を掲げて、その想いを全員が共有・共感してもらえらるようなものに変えていきたいと思ひます。

理念ありきで社長も社員と同じ立場で物事を判断していくことが、いい会社への第一歩になると思ひます。その理念に共感してもらえらる人に入社してもらえらると、より良い会社になると信じています。

実際に企業視察をさせていただき、どの企業も素晴らしい経営理念を掲げており、社員全員に浸透してて感動しました。社員全員が理念の下で行動してきたからこそ、企業として大きく成長したのだと思ひます。

また、どの企業の社長様も社員とのコミュニケーションをとて大切にしている、勉強になりました。秩序はあるにしても、社長と社員との距離感がとて近いことに驚きました。私の前職の社長は、滅多に現場に現れず、来られた時でも社員とのコミュニケーションを取らない方だったので、企業視察した際の島根電工様の社長と社員の距離感にとて驚いたと同時に、社員さん達は、島根電工という会社で働くことがとて楽しいだろうなと思ひました。

私も事業を継承したら、社員とのコミュニケーションを十分に取り、何でも言い合える環境を作ること、仕事以外でもざっくばらんに話せる環境を作ることに取り組みたいです。

この講座で学んだことを忘れることなく、来るときにすぐにでも行動に移せるよう、大切にしていきたいと思います。

半年間、貴重な学びをありがとうございました。

城市宙 様

人を大切にする経営って一体どんなものなのだろう。正直、今までそんなに深く考えることはなかった。あれこれ考えず、感覚でやってきた。しかもそれで、大きな問題もなく、ある程度過ごすことができた。

しかし、これからは改めないといけない。問題が表面化していない、自身が気づけていなかったのかもしれない。もっと自分の向こう側のことを考えて行動しなくては行けないと、小林先生の講義を聞いて思った。小林先生はご自身が経営者であり常に前線にいらっしゃるの、発せられる言葉が違和感なく受け入れることができた。様々な業種をご覧になられたからこそ出てくる言葉には説得力があった。

弊社では社内活性化調査を使い、ESの調査を実施した。その中で、給与について満足していないという調査結果が出た。私の考えでは、収益や実績に基づき、数字で評価すべきだと考えていた。それが合理的で公正で理にかなっていると思ったからだ。

しかし小林先生の解釈は違っていた。給与を上げて満足するのは一時的であり、慣れてくるとさらにその上を要求して上限がなくなる。だから「満足度」ではなく「幸せ度」に言い改めて「幸せ」を追い求めるようにしてはどうかとアドバイスをもらった。

働く中での幸せは、人それぞれ感じ方が違う。給与を求める者、やりがいを求める者、楽しさを求める者、等々。満足＝高い給与は1つの物差しでしかないことに気付いた。当講座を受講していなかったら気付いていなかったかもしれない。

定年を迎えるまで多くの時間を勤め先で過ごすことになる。その時間がストレスあるものだとしたら先が見えないしゾツとする。厳しい中にもやりがいをもって幸せを感じることが出来る職場、会社を目指したい。

従業員の幸せを、経営者側としてどうやって追い求めるか？

やりがいを持って楽しく仕事をしてもらいたい。起床して「今日も仕事か」と、どんよりした気持ちで出勤してほしくない。そのためにできるのは、全スタッフとコミュニケーションをしっかりとって「思い」や「考え」を聞くこと。まずは会社の事。深部に踏み込めるようになってきたらプライベートの事も共有したい。仕事が楽しくなるように手助けや環境を整えていく。費用がかかることに関しては社長と話し合い、検討していく。もちろんスキルアップに関しては受け入れていく。自発性があるものは可能な限り承認していく。全体と個の両方で幸せと感じてもらえるよう、尺度を幸せ軸にして、これからの時間を対話に費やしていきたいと思います。

やり始めること、毎朝トイレ掃除。

H社 K.K様

全6講座のうち最後の2講が業務都合で不参加となり、大変心残りとなりました。

私がこの講座で強く感じたのは、従来の「資本主義」は終焉を迎えつつあり、これからは「志本主義」の時代へ入っていく、いや、もう入っているということです。同じ「しほん」という読みでも、ヒト・モノ・カネという資源が大切なのか、志を抱いて経営にあたる経営者やそこに集う社員、また関わる人々が大切なのか。

「人を大切に作る経営」では、徹底して人にスポットが当てられ、モノ・カネに触れられることはなかったように思います。それだけ人を重要視した講座ですし、経営者が志を持つこと、社員がそれに共感すること、そしてその道筋を指し示していただいた講座だったと思います。

志という、姿の見えづらいものをいかに具現化していくかが今後の課題になってきますが、弊社では橋本社長と私の2名で参加させていただくことで、大きな武器になったと感じます。

最終講の決意表明は安野所長様に代読していただきましたが、2人で参加したことで思考が重なり合う部分もあり、また違う見方で意見を出し合い、最終的な決意表明といたしました。志というにはスケールの小さなものかもしれませんが、社員1人ひとりの顔を思い浮かべながらまとめた決意表明でもあります。まだまだ足りない部分、課題の残る部分も多々ありますが、だからこそ志を胸に良いイメージを描いて、また足元の事柄も着実に行っていきたいです。

最後に、丁寧にご指導をいただきました小林先生、貴重な機会を下さいました安野所長様、楽しくご一緒いただきましたご参加の皆様にお礼申し上げます、私の感想とさせていただきます。

ありがとうございました。

T.K様（運送業）

この度は、安野社長とのご縁によって「人を大切にする経営実践講座」全6回に参加させていただき、ありがとうございました。

地元企業の若手の方々と一緒に学べたのは、大変有意義な時間でした。

5月からスタートした小林先生の熱意ある「人本経営」の講義に、新しさと刺激を感じながら、受講させていただきました。講座を通じて、業績軸から幸せ軸へと変化させていかななくてはならないこと、そしてその経営方法を学ぶことができたと感じます。

職場の仲間には、3年後に、「今の会社で幸せかどうか？」を問い、答えを求めますので、どのように変化するかを半分は楽しみに、半分はプレッシャーを感じながら、未来に向かって走っています。

思い出深いことについて触れさせていただきます。

講義3回目での他社の取組みについて学ぶ企業視察ツアーは、参考となることが多く、実りあるものになったと思います。

7月10日の企業視察ツアーでは、須山木材株式会社様による地元高校生とのコラボ企画での商品開発としてアロマミスト「出雲の杜」の製造と販売には驚かされました。さらに須山社長さんのお話にあった職員とのコミュニケーションを図る活動や、新入社員歓迎会、年2回のQCサークル、提案箱の設置など、様々な取組みに本当に感激しました。

株式会社ハートピアコーポレーション様では、私たちの住み暮らす益田市でも近々の課題であります事業承継について触れられるお話があり、経営を何のためにやっているのかを改めて感じ取ることの出来た内容でありました。内容の中で、ワクワクしながら仕事に関わることができる環境づくりに努めることの重要性も感じたところです。

「和をもって真心をお届けする」という言葉が頭に残り、私自身もこのような気持ちで仕事に取り組むよう心掛けたいと思いました。キーワードとして、行動指針、感謝の思い、意欲、努力、能力、協力などの言葉が並び、その通りだと共感する場面を多くありました。

7月11日の企業視察ツアー2日目では、島根電工株式会社の荒木社長様、株式会社さんびるの田中社長様のお話、社内での取組みにも目を見張るものがあり、大変参考になりました。

組織が大きくなると、感覚的に少しハードルが高いと感じましたが、2社ともに素晴らしい取組みに、職員の皆様も生き生きとしておられました。私自身も少しでも取り入れられることを、実践したいと思います。

人手不足が深刻化している中、指をくわえて待っていても何も始まりません。

日々の行動の中で常にアンテナを張り巡らせながら、情報収集をし、そして身になる知識と能力を研ぎ澄ませ、来る時に迅速に行動、実践することをこれからも心掛けていきます。

10月から始まった弊社の第41期では、A4サイズ1枚に収めたものですが、初めての経営方針を作成しました。経営方針を示して、想いを共有すること、経営者である私が何を考え、何をしようとしているのかを伝え、皆で一緒になって取り組むことを確認できたと思います。

さらに今期からの弊社での初めての取り組みとして、職員の誕生日に好きなものをプレゼントするという企画をしました。10月18日には、焼酎が好きな職員の誕生日でしたので、入手もなかなか難しく、おそらく本人さんも初めて味わうであろう「獺祭」の焼酎をプレゼントしました。手渡したとき、嬉しい気持ちを私に表してくれました。本当に美味しかったようで、後日、感想まで伝えてくれました。喜んでもらえて良かったと思います。

昨日は、丹羽 真理氏著書の『パーパス・マネジメント—社員の幸せを大切にする経営』という書籍を注文しましたので、読むのを楽しみにしています。

私自身、まだまだ未熟ではありますが、今後も日々精進しながら仕事（人本経営）に、家庭サービスに、地域貢献活動に取り組むことを約束して感想とします。

安野社長様も何かとご多用のことと思いますが、お体には十分にお気をつけていただきお過ごしください。貴社ますますのご発展と一緒に益田地域が活性化していくことを期待して、お礼とさせていただきます。本当にありがとうございました。

J.N 様（機械器具卸売業）

この度の人を大切にする経営実践講座を受講して、自分の考え方が大きく変わりました。

今までは、家庭よりも仕事を優先するような考えを持っておりましたが、日々の仕事の中で自分が働いているのは家族の支えあってのもの、という考えが薄くなっている事に気づかされました。

また、社員だけでなくその家族を大切にして行く風土を作ることで、社員がいきいきと働ける環境となり、会社にも家庭にも好循環となることを感じ取れました。

その中で、会社の動きも、芯のある決断をしていく必要があり、その根幹となるのが「経営理念」であることを強く感じることでできた講座となりました。
経営理念そのものが会社の存在意義であると解釈しています。理念なしでの経営は根っこの腐った木と同じようなものではないかと、過大かもしれませんが考えております。

まだ私は経営者という立場ではありませんが、自社の経営理念を全社員に浸透させるよう、朝礼の見直しなど身近に出来る事から取り組んでいきたいと思っております。

最後に、今回の6回の講座で近隣の異業種の方々とも多く接し、その企業の現状や取組なども聞くことで、とても刺激的な時間を過ごすことができました。さらに、視察ツアーもプログラムにあることで、人本経営に取り組んでいるベンチマークとなる企業に足を運んで見ることも、この講座特有の企画でした。

このように座学で学び、実際に肌で感じ、アウトプットすることで、自分の中に落とし込んでいける良い機会を与えていただきました。このきっかけを大切に、自社の経営理念の一部にある「社員の幸せの向上」を進めていけるようにします。ありがとうございました。

H.M (土木設計業)

約6ヵ月もの間、当セミナーを受講させていただきありがとうございました。私は見学ツアーに出席することができませんでしたが、次のステップを明確にする充実した時間だったと思います。

当セミナーを受ける前には、「従業員のため」と思い、福利厚生や給与体系の見直しを漠然と行っていました。当セミナーを受けながら、「もしかして、当社の目標は人本経営なのではないだろうか」と思い、セミナーを受講し続けました。すると、**当社がやっていることは人本経営の一部でしかなく、福利厚生や、給与体系以外にも人本経営の要素があることに気付くことができました。**

今後は福利厚生や、給与体系など、従業員の待遇面だけではなく、現場が最前線となる畜産業において、自分が社員をバックアップしていきたいと思いました。働き方改革により現場が圧迫されやすくなる環境の中、人本経営を進めるためのゆとり部分を作りたいと思っています。

- (一番印象に残ったこと)
- ・ 大畑建設さんの福利厚生内容

他社の福利厚生内容を聞くと面白い福利厚生や意外な福利厚生が出てきて、マネしたくなりました。とりあえず、帰ってすぐ社長にインフルエンザ予防接種費用会社負担をマネするよう提案しました。

D.M 様 (畜産業)

当初この講座に参加することになり、正直、「人を大切にする経営って大事なんだろうけど、難しいよね・・・」「経営者の一方的な思い止まり」「従業員を満足させるには、休日・給与・福利厚生ぐら

いでは・・・」という印象がありました。

なぜかという、人それぞれ性格が違い、意見が異なり、思いが違う中、特に人の好き嫌いで仕事をしたり、自分の感情重視で仕事を行う人が多いと感じていたからです。

6回の講座のうち5回参加させて頂いて、一番良かったのは、企業視察ツアーでした。

前段の思いがある中、実際の経営者・従業員の思いを直接聞くことができ、従業員にとっていい会社や努力されている経営者を知ることが、私にとって大きな経験となりました。

小林先生、安野社長、誠にありがとうございました。

R.W 様（建築設計業）

・共に学んだ方々の意識の高さに驚いた。発言等を聞いていても、皆さん自分の考えをきちんと持ってらっしゃってとても勉強になった。

・取り組み事例を多く紹介してもらったので、真似できるところはしたい。特に、辰巳工業(株)さんの資料は、とても参考になりそうだった。

・自社で何かできることは取り入れたいが、まずは経営計画書を簡単なものでよいので作成したい。

・視察研修は、企業の雰囲気を感じることができて非常によい経験をさせてもらった。個人的には、このような視察は回数が多くてもよい。

・実際取り組みをされている会社の経営状況が気になった。どの会社も安定しているのか、あるいは取り組みだけは素晴らしいは赤字なのか。

H.M 様（土木建築サービス業）

今回の受講内容を生かし、社内実践できたことは残念ながらまだありません。

元々弊社は顧客満足度（CS）を上げる努力をしており、定期的に顧客満足度調査を実施して顧客満足度を上げる努力をしておりました。

しかし、ここ数年では従業員満足度（ES）を第一優先として掲げ、満足度向上を目指しているところですが。具体的活動としては、活力朝礼や社内木鶏会の開催、提案表彰制度、技能検定報奨金、リフレッシュ休暇等々を行っております。

しかしながら、活動自体がやらされてる感が強く、社員にしっかりと定着していないのが現状です。そんなタイミングで今回の「人を大切に作る経営」講座に参加し話を聞いて、また実際に企業を訪問する中で、なんとなくどうしたら良くなるのかが見えてきたように思います。

特に企業訪問した際には、そこで働く従業員の方々の挨拶や態度がよく、みんな明るい。またそうした企業では従業員が率先して5S活動を行っており、やらされているという感じではなかった。

弊社では会社として色々と仕掛けをしてきても、なかなか社内で受け入れられない体制になっているので、**まずは現状の良い活動を社員が率先して喜び活動できるようにサポートしていく**のが私の責任だと思っております。会社と従業員の架け橋となるよう、今後も活動をしていこうと決意します。

全6回講座の内、4回（1.3.4.6）の受講となつてしまい残念でしたが、参加できて非常に良かったと感じております。次回、同様な講座が開催されるのであれば、今度は是非、経営者に参加するようにすすめたいと思います。

ありがとうございました。

S.S 様（金型製造業）

人本経営と聞いて、最初の印象は、「従業員を大切に、関係会社・取引会社を大切に、地域を大切にする」というのは、理想論であつて現実的な考え方ではないものと思っておりました。実際まだそう思っている部分もあります。

ただ、今回の研修において、実際に人本経営を実践している会社のベンチマークや島根県内で人本経営を実践している会社を訪問したことで、少し現実的なものとなりました。

今回の研修・視察で、会社経営の意義を考えさせられた気がします。

今後は、まず、実際の会社の現状を理解することから始めています。

次のステップで、研修や視察等で実践されている会社の真似をしてみて、弊社グループにあった形へ修正、改善していきたいと思っております。

こういった経営研修への参加は初めてだったため、他の研修との差は分かりませんでした。今後も積極的に参加して自分の見聞、会社の発展に生かしていきたいと思っております。

今後ともよろしく願いいたします。

T. M 様（畜産業）

半年間のセミナーで人本経営について学ばせてもらいました。

セミナーの内容は、働く環境づくりから経営者の考え方に至るまで、毎回順を追って丁寧に説明していただき、また、メイン講師の小林秀司先生も素晴らしい方でした。

働く者として、人として、経営者として色んな角度で人を大事にする、育てる。そこから生まれるもの、生み出されるものの本質まで理解でき、取り組みやすく、かつ、すべてが繋がるように全体の構造がしっかり作り込まれていました。

企業視察では、人本経営をされている会社へ訪問し、社長さんや、働いている従業員さんの話を聞くことができ、充実した見学となりました。社長さんと従業員さんの余裕のある対応や、見ただけで分かる職場環境の良さは、自社でもつくり出したい雰囲気です。

第4講では、経営者の視点で、経営計画の重要性や会社の取り組みを明確にすることについて学びました。社是、経営計画、数値、ビジョン、戦術面から具体的に練る。それを従業員に伝え、モチベーションを上げる。社是、理念（社訓）は特に重要。会社のイメージを作ることができ、かつ、従業員の幸福度を上げる取り組みにつながる。

しっかり方向性を定めたとしても、継続できないと意味がなく、継続からすべての事柄は作られません。継続の必要、そして難しさがよく分かりました。

現代の若者の志向、行動の点でも深く学びがありました。これからのリーダーに必要な資質は、支援者であること。

人本経営に必要な知識、行動、そしてすぐに実行のできる取り組みまで紹介いただいたので、今後、支援者として、働く社員の幸福度を上げ、よりよい店舗を作れるように努力します。

R. S 様（飲食業）

半年間にわたる講座ありがとうございました。

自分はこういった講座を受けるのはほぼ初めての事で、正直不安でいっぱいでした。参加された方々の中で自分が1番若いということもあり、小林先生はもちろん、安野さんや参加された方々のお話が大変参考になりました。

自分自身が20代なので、今の若い世代の子たちの感覚や考え方に近いものを持っていると思います。会社での副店長という立場と、働く若い世代側の双方の考え方で物事をとらえ、良いパイプ役になる為には？などと思いながら講義を受講させていただきました。

その中で、気付いた事や学んだ事。

まず気持ちの部分がとても大切になってくる。絶対条件として本気になること。次に、安野さんが言われておられたビジョンを明確にすること。社員・役職という立場で社訓や社風をいかに噛み砕いて、今の若者に伝えていくか、社長・店長の考えをどうやって伝えていくか、伝わるかを日々考えながら、その中で若い子たちの想いなども尊重しつつ、試行錯誤しているところです。

自分の中で決めていることがあります。それは楽しく仕事をする、皆でやるということ。常日頃から若い子達に言い続けています。その際、気をつけなければならないのは、一步間違えると、仲良しクラブになり兼ねないということ。それは自分たちではなく、第三者が決めることだと思っているので、すごく難しいと感じています。また、サービス業なのでダイレクトにお客様を不快にさせてしまうリスクもあります。

ただ、それぞれがきちんと理解して行動すれば、自店の武器になるはず。皆でやるという部分でも、仲間意識・助け合いの心や、一人の責任ではなくそれぞれが責任感を持ってやっという、目標を達成しようということ、講義を重ねていく中で、強く思うようになりました。

第5講が終わった翌日に、第一歩ということでBBQを行いました。

1から自分たちで準備をし、みんなで楽しむ。初めての試みではありましたが、かなり良かったと個人的には思っています。

小さな一歩かもしれませんが、積み重ねれば少しずつ変わることもあると思います。日々の営業からも何か変えていけることはないかと思いながら今後も精進し、今回の講義が役に立つように頑張ります。

S. I 様（飲食業）