

第63期 上半期政策勉強会

3月23日(土)旭区民センター大ホールにて「**ダスキンシャトル北大阪63期 上半期政策勉強会**」を開催。前期の各表彰、辞令発表、社章授与、新人紹介からスタート。今期キーワード『**変化⇨成長**』（**不変⇨衰退**）

御厨本部長からは売上利益推移、実績状況の結果をはじめ、ルート格差、iPad導入など新しく導入した経過報告、また今期変化していく為に必要な問題意識・取り組みなどを踏まえた計画案などの説明がありました。

各拠点政策（今回は各拠点店長、マネジャより）

（大阪）「**はじまりの年・チャレンジの年**」スタッフがネガティブな気持ちにならない環境作り（変化）。前期到達出来なかった魅力ある管理職の確立（進化）。**前向きな気持ち、達成感と連帯感で一つ上のサービスの提供（発展）**を掲げて進んでいきます。《横田》

スタッフ同士のコミュニケーション活性化、iPadのさらなる活用。商品知識や社会人としてのルール＆マナーの向上に努めていきます（前田・西田SM）

（神戸）過去の受託基礎売上変遷を元に、現在の基礎売り・日売りの人員変遷の確認。**これまでとは違う新たなステージにきて、レンタルサービスも変化していく事がもたられていると説明**《石田》

前期は生産性向上、レンタル地域整理に全力を注いできた。支店、加盟店様ももっとシャトルに預けたいと思ってもらえる為の「**apear**」。3つのテーマ（プラス@カード、キャンペーン、スキル向上）を掲げ活動していきます（眞田M）

（京都）レンタル活動において、**プラス@していく事を考え、実行**する事がシャトルの強みであり、その結果が生産性に繋がっていくと説明。京都はまだ歴史が浅いのでまだまだ伸びしろがある拠点なのでこれから成長し変化しつづけます。《山崎》

「伸びしろを更に伸ばす」支店、加盟店様への営業活動。レンタルスタッフの少数精鋭。職場環境整備とテーマを持ち、スタッフ同士で何でも話せる雰囲気作りを目指します（野々村SM）

社内委員会活動報告



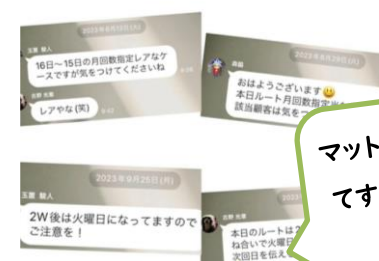
今期の委員会は
支配した
👑



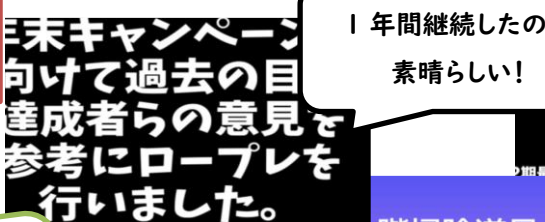
62期第1位 北店委員会♪

62期各委員会、様々な活動に取り組みました！

越野社長からは**Creedo**にあります『人に優しく、人に感謝し、共に成長して人のためになる、ありがとうの笑顔が溢れる会社になろう』を今一度考える。一人一人が目標を持ち、行動していく事が個々の成長に繋がります。共に会社が成長していく。それがシャトルの存在意義と言っていたいただきました。今期も全員一丸となって一つ上のサービス向上に努めてまいります。



マット折ってくださりありがとうございました！



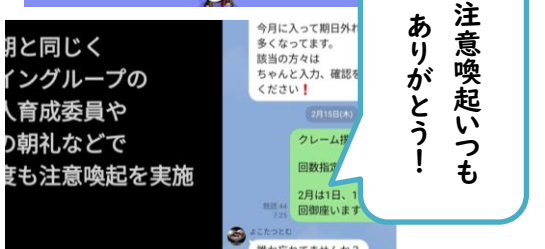
1年間継続したのが素晴らしい！



チャリティーオークションは とても良かった！



トイレ清掃を持ち回りで行うようにしました。



コアラのマーチ(笑)

シャトル大阪中央店 美化委員

注意喚起いつもありがとうございます！

以上、活動報告になります。下半期も上半期同様大きな変化もなく新しい時短には繋げてなかったと思います。時短になる施策が難しく現状維持で1年経ってしまいました。ご託しをお願いします。

整理整頓
ありがとうございます！
うござい
ます！

2024年3月度

	大阪中央		大阪北店		神戸中央		京都中央		全体
事故 駐禁 →	9件	1件	件	件	1件	1件	件	件	24件
クレーム →	5件		1件		件		1件		4件
増減率(増減/基礎) →	-0.40%		-0.70%		-0.50%		-0.50%		-0.90%
1日売上 レンタル率 →	189,663	99.3%	201,649	99.7%	165,624	99.6%	186,550	100.6%	186,541
人員 車両 →	44名	31台	10名	9台	15名	11台	11名	10台	82名 61台
基礎売上(千円) →	85,485		29,491		23,875		21,635		160,486



シャトルDX化の道(デジタル変革)

支店・加盟店様へお客様の契約内容の変更、発注、お客様の情報を発信する場合は「メンテナンス依頼書、情報カード等」を担当者が手書きで記入しています。昨年、シャトルでもiPadを導入しました。レンタル実績、社内での連絡ツール、勉強会等での資料閲覧程度が主な使用でした。もっと業務に活用出来るようにと臨時・数量変更をメンテナンス依頼書から「**デジタルフォーム・スプレッドシート**」を活用して運用しています。各拠点で現在は使用しているフォーマットが違いますが、運用しながら問題点があれば「**どのようにすれば改善出来るか?**」を考えています。仕組みの問題もありますが、各セクションで最善の方法を見つけ出して統一化出来ればと思っています。

シャトルでもレンタルサービスから実績、メンテナンスなど各担当者が「**iPad**」で業務完了まで出来る仕組みを考えていきます。

支店・加盟店様からのメンテナンスの受付、処理状況などがわかるようなシステムが今後、出来ればと思っています。最終的には業務時間の短縮、経費節減にも繋がります。変化と成長を続ける為にも、やり慣れた方法に拘らずに新しい事へのチャレンジを続けていきます!!

上記の様に、シャトル業務に活かせるシステムツールは今後どんどん活用し、効率化・時短なども進めていかなければなりません。これらをどう活用し活用していくかを考えるのは「**天**」です。また、社内制度やルールなども社会情勢などに合わせてその都度適正な形に変化させていく必要があります。これらを考え運用し、強い組織にしていく...これもまた「**天**」がする事です。入社し仕事を覚え、仕事の中に喜びを見つけ、スキルを上げレンタルサービススタッフとして成長する。また人によっては管理職に就き、運営していく苦労とやり甲斐を得ていきます。シャトル北大阪が発展・永続していくためにはこういった人財の集団である必要があります。

今回の政策でも新チーフの辞令がありました。自分の信念をもって新たな立場で仕事をしていこうとしているこの者達を、全力でバックアップしていきます。そして大いに成長してもらいます。それが今後も支店加盟店さま・お客さまに信頼していただけるシャトルを作っていく事に繋がります。

63期もシャトルをよろしくお願いします。

等級 考課

大小の変更を重ねて、59期夏期より現行の査定基準になっていますが、現状を踏まえ見直しをすべしと判断。

2022年12月~2023年5月の査定期間期間から新しい査定項目で運用します。

【等級】
等級一 一人が判定した方が良い項目構成
等級二 エリア一つから判定できる項目構成

【おまかせ変更点】
☆つける側が判断しやすい項目へ。
☆シャトルポイント上位項目の細分化。
☆ドラック点数項目のポイント細分化。
☆有給除算、交通クレーム項目の採用。
☆おつめ関連項目を最低限に。
☆特別項目の変更
(個人別項目、勤務時間、業務内容別)

ルート格差調整

~ レンタルエリアごとでどれだけの「格差」はあるか? ~

会社の近くをまわっている方がエエヤン

自分担当エリアは不利じゃないか? そう思いますか? 地域の土地特性・顧客特性があるような... 何となくあるこの「有利不利感」を少しでも解消するため、様々な角度で「ルート格差」を考える。

スタッフの成長が会社の成長

今期から新チーフが**2名**誕生しました。
古野光章(大阪)
江川卓也(京都)

今期入社してくれた新しい仲間も多々います。**大阪4名・京都2名**と現在デビューに向けて、レンタルサービスの猛勉強中です。新チーフ同様暖かい目で見守って頂けるよう皆さまよろしくお願ひいたします😊

現在**9名**のシャトル女子が在籍しています。夏・冬と厳しい時期も乗り越えてくれて頑張ってくれています。彼女達の今後の活躍もご期待ください♪

頑張ります!



スタッフの声を聞き
ストレスフリーな社内環境
作りを目指します(古野)

楽しい・相談しやすい
職場になるように率先
して雰囲気作りしていきます!(江川)

頑張りますよ

新・チーフです