



一隅TERRACE 株式会社
代表取締役

益山 道守

同じトラブルの繰り返しで疲弊する現場、社員育成を推進するも士気が上がらない——個人差のある改善力を向上させるべく、独自に社員育成プログラムを築いたところ、生産稼働率やコストダウンにおいて成果を上げ、現場力が格段に向上した。その経験から、人財が力を最大限に発揮して活躍できるきっかけづくりにやり甲斐を見出す。そして今、企業コンサルや人財育成を通して益山社長が理想として掲げる世界とは、片隅で一生懸命にやる人が灯した光が隣の人も照らし、大きな光となってすべてを照らす世界だ。

「活躍できる人財に育て上げることで
すべての努力を照らしたいんです」



一隅TERRACE 株式会社

埼玉県さいたま市中央区上落合 2-11-7
びゅうサイトタワー 25F
URL : <https://1goo.co.jp/>



ホームページ



紹介ムービー



お問い合わせ

アサヒビール34年で培ったノウハウで 指示待ち社員を活躍できるプロ社員に—— “一隅を照らす”存在へと研修・育成で導く

企業研修

人財育成

活躍するのは
いつも同じ社員



現場の組織力を
高めたい

社員育成の体系化・
仕組みを構築したい

生産性を上げて
コストダウンを
図りたい

現場管理強化研修

- ☑ 現場に精通した講師
- ☑ 事例ベースの研修スタイル
- ☑ 実績に裏付けされた内容

を受けると

社員が自ら考え
行動することによる
労働時間の短縮

社員が自ら考え
行動することによる
同じトラブル発生の減少

社員が自ら考え
行動することによる
不良品発生率の減少

- ・現場力強化研修
- ・新入社員研修
- ・管理監督者研修
- ・異物混入対策
- ・危機管理セミナー
- ・安全対策 など

研修風景



road to the president

自身、上下関係や立場の差に臆することなく、一貫して自分の考えや意見を持って組織の中で生きてきた益山社長。「出る杭は打たれても出る」を持論とする性分であるが故に辛酸を嘗めたことは一度や二度ではない。しかし、前職時代の活躍や残した功績が、社長がいかにか努力の人だったかを物語っている。そんな自分の経験を経てたどり着いた一つの考え——「たとえ片隅でも、誰も見ていなくても努力している人にちゃんとスポットライトを浴びてほしい」。「一隅TERRACE」を設立した今、製造現場のプロ育成プロデューサーとして、「現場で働く社員を「プロ社員」に育てる」「指示待ち社員がたった一年で現場の難題を解決する社員に」をコンセプトに、人財育成に悩む経営者や担当者に寄り添って企業研修・人財育成で課題を解決していく。

- ・兼任のため忙しくて手が回らない
- ・育成に携わる担当者が不在
- ・自社に最適な研修方法がわからない
- ・外部研修で社員が育たない
- ・人事評価制度が浸透しない
- ・次期リーダーが育たない
- ・経営者の右腕となる幹部社員が育たない

人財育成顧問サービス

- ☑ 人財像/ビジョン策定
- ☑ 育成計画
- ☑ 研修・育成の実施
- ☑ 振り返り/PDCAによる改善

会社のビジョンから逆算した人財が育つ環境が整う



研修風景



研修・教育訓練を支える研修講師を選びすぐって紹介した「社員の能力を120%引き出す研修講師32選」。第一線で活躍中の個性的な32名の講師が、自らの言葉で実際の研修内容や考え方を語る。「第1章 新人・若手・中堅社員が育つ研修」内に、益山社長による「若手から中堅へ：仕事を進めるポイントと管理者になるための心構え」が収録。

ゲストインタビューの歌手・MINAさんが、益山道守氏にインタビュー！



代表取締役 益山 道守

企業研修や人財育成、技術顧問を通して、「指示待ち社員をたった一年で現場の難題を解決する社員」へと変貌させる「一隅TERRACE」。「片隅で頑張っている人に光を照らせる存在でありたい」という想いで同社を設立した益山社長は、『アサヒビール』で30年以上のキャリアを蓄積した育成のプロだ。本日は、歌手のMINAさんが社長に、そのキャリアや事業への想いを伺った。

——益山社長は30年以上に亘って『アサヒビール』でキャリアを積まれたそうですが、どういったお仕事？

「愛知工業大学」の機械工学科を卒業後に『アサヒビール』に入社し、スーパードライの設備設計や工程管理を行うエンジニアとしてキャリアを積みました。プラントを単に設計するだけではなく、「使いやすい」「故障しにくい」「生産性が高い」「インシタル・ランニングともにコストが安い」設備でなければいけない。「イニシャル・ランニング」設備によってビールが生み出される過程は、やり甲斐があって面白かったです。

——花形と言われるお仕事ですね。

スーパードライの発売が1987年で、当初は地域限定で発売したものの一気にヒット商品となり、私が入社した1989年にはアサヒビールはシェアを5年前の2倍である20%まで拡大し、まさに成長期でした。そんな商品のプラント設計に携われたことはとても誇りしかったです。

——エンジニアとして、どういったことに力を入れてこられましたか。

生産効率を上げるための現場の対策立案から工事施工、コストダウン施策を実行してきました。一方で、自然環境への影響にも着目して取り組んできました。その代表的な取り組みの一つが、「工場廃棄物100%再資源化」です。95年に本社に異動となったのですが、工場単位ではなく会社全体の取り組み状況が見えるようになりました。その時点で既に、工場から発生する廃棄物の再資源化が98.5%まで達していることに気がきました。毎週月曜日は部内での定例飲みケーションがあり、その場で上長に「これを100%にしたら面白いですね」と話を持ちかけたら、翌週には各新聞紙上に「アサヒが工場廃棄物100%再資源化に挑戦…」という記事が掲載されてしまいました。上長の行動力とスピードに感服しながら、絶対にやり遂げなければいけないと覚悟を決め、そこから1年で成し遂げました。1998年にはそれが評価され地球環境大賞通産大臣賞の受賞に繋がりました。

——素晴らしい功績です。その後は？

本社勤務は会社全体の動きを見られること、そして自ら企画した事業を各事業場に提案出来ることからとても面白く、充実



歌手 MINA

実用性の高い指導ができるのでしょうか。

ありがとうございます。これはあらゆる企業に活かせるぞと、まずは製造業を対象として人財育成を体系化するサポートと研修プログラムを提供したところ、「社員が能動的になった」などの成果をご報告くださり、手応えを感じました。一方、私は現場で組織作りを行う中で、「活躍してスポットライトを浴びる人はいつも同じ人」であることが、引っかけかかっていたんです。決して他の人の能力が低いわけではないのですが、特徴として「つい人任せにしてしまう」「言われたことはきちんとするけど、自分で気づけない」という人が多いのでしょうか。しかし彼らは、組織を強くする上で必要な存在なのです。世の中には、こうして自身のスキルを最大限に活かしてきいていない社員が多くいます。「誰も注目しない片隅でも、今自分にできることを一生懸命にする社員」を一人でも育てることでスポットライトを照らしたい——そんな想いで、この『一隅TERRACE』を設立したんです。——だから、「照らす」で“テラス”と。素敵ですね。

頑張っている人にスポットライトを照らしたいというマインドを共有できる仲間をつくっていききたいです。そして、一人ひとりの社員が自身のスキルを最大限に発揮できるきっかけを掴み、イキイキとやり甲斐を感じながら楽しく仕事に取り組めるようサポートしたいですね。

(2024年4月取材)



「自立たないけど、片隅で一生懸命に働いている人は、きつどの組織にもいると思います。スポットライトを浴びられるように導くというお考えが本当に素敵で、共感いたしました。益山社長のような方のもとで働ける方は幸せですね。社長の指導によって照らされる人が増えていくことを願っています！」