

# 飛泉

## 一年を振り返って

### 激動の時代の幕開けか？

平成28年も残すところあとわずかとなりました。この1年を振り返ってみますと、英国のEU離脱にはじまり、米国大統領選挙のトランプ大統領当選、韓国大統領の弾劾案可決等、国の内外を問わず激動の1年でした。

この激動の波は来年はより大きな波となって押し寄せて来るような予感がしてなりません。このような激動の時代を乗り切るためには、時代が求める仕組みづくりが一番大切です。その時代が求める仕組みを構築するためには社内外の問題点をしっかりと抽出し、把握することが重要です。

この激動の時代にありながらもマンネリ化現象が進んでいるようではありません。このマンネリ化した職場の共通点は、“失敗を恐れている”ということです。

人は、一度失敗をしてみて初めて、次に同じ失敗を避けることができます。

“失敗は成功のもと”と言われますが、これは同じ失敗を2度しないことを前提とした話です。同じ失敗を2度も3度も重ねると、「あの人には任せられない」ということになります。

私も今まで、多くの失敗をしてきました。一番思い出に残っている失敗は、私が木工会社の専務をしていた時です。この会社は社員数80名で、高山で脚物を作っていました。高山市が工業団地を造成し、この会社も市街地から工業

団地に移転し、新工場を建設しましたが、オイルショックで業績が低迷していたことから、再建依頼を受け、取り組みました。有限会社から株式会社に変更し、発注先にも協力をいただき、再建は順調にいきました。みんなが思っていたより早く再建が進んだことから、36才という若気の至りから「俺がいるから会社が成り立っている」という自己過信が生まれ、1年2カ月で社長とケンカをして退職しました。

この自己過信が、後に一番思い出に残る失敗を引き起こしたのです。

この自己過信が生んだ大きな失敗が、私の生き方を大きく変えたように思います。昔から、“1度の失敗は、己を大きく成長させてくれる。しかし2度3度の同じ失敗は、決定的な致命傷となる”と言われますか、失敗を恐れず、もし失敗

してもしっかり反省し、互いに大きく成長していくことが必要です。

来年も激動の年になりそうですので、この大波を乗り切るために己に負けず挫折することなく挑戦して生きていきたいと思ひます。



紙面ご案内	
P2 P3	第3回「活性化研修プログラムご案内」 樽役割理論は目で見、心に突き刺す
P4	寒中のねずみ「厳しい環境に立ち向かうには」

# 各種研修プログラムご案内

## 第3回 「活性化研修プログラムご案内」

### 樽役割理論は目で見、心に突き刺す

コンサルタントとして、独立し非常に苦しんだ点が、組織の役割を理解させることでした。言葉でいくら説明してもなかなか理解していただくことが出来ず、何か目で見える形として、説明出来ないだろうか。その闘いでした。

そして生まれたのが、企業を樽として捉えた樽役割活性化法です。何年か後、大学教授から「この樽理論はドベネックの最小養分律がヒントですか？」と言われましたが、「私は最小養分律という言葉ははじめて聞きました」と答えました。

最小養分律とは、窒素、リン酸、カリウム、水など植物が成長するために必要な養分のことをいい、他の養分の多少

とは全く関係なく、最小養分の供給量によってのみ支配されるという法則です。これを上手く説明したのがドベネックの樽と言うものです。

生育を支配する因子を樽の側板とみなし、一番短い側板によって樽の容量（収量）が決定されることを示しています。

ここで示す樽役割活性化法は平成3年3月、秋田県鹿角市の大湯温泉の露天風呂でひらめきました。

露天風呂の入口に壊れた風呂桶を見つけ、ハッとしました。風呂にも入らず旅館の部屋に駆け込み、朝までかかって出来上がったのがこの樽役割活性化法です。新聞紙上で取り上げられたのはそれから1年後でした。全国の商工会議所・法人会などで講演活動ができたのもこの樽のおかげです。

企業を構成するそれぞれの役割を樽の構造に例え、誰もが簡単に視覚的にイメージすることで理解出来ることが特徴です。樽（組織）を構成するものの一つでも役割が不十分であれば、企業活動の目的である「利益確保」ができないということを社員一人ひとりに自覚させることに非常に有効です。

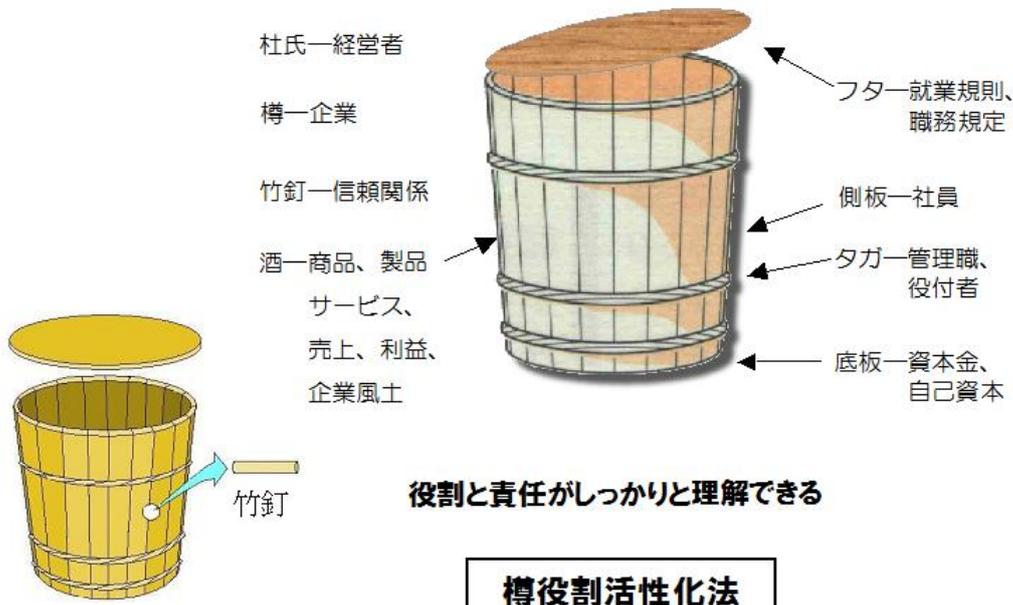
企業活性化の基本は社員一人ひとりの役割をしっかりと理解しその役割を果たすことから始まります。

また、実際に樽を組み立てることで、仲間とのコミュニケーションをとること、一体感、段取り良く協力していかない何事もうまくいかないことを楽しみながら学ぶことが出来ます。

特に側板の長さ（意識）が業績にどれだけ大きな影響を与えるかを目で見、知ることによって社員の意識は大きく変わっていきます



# 役割の樽

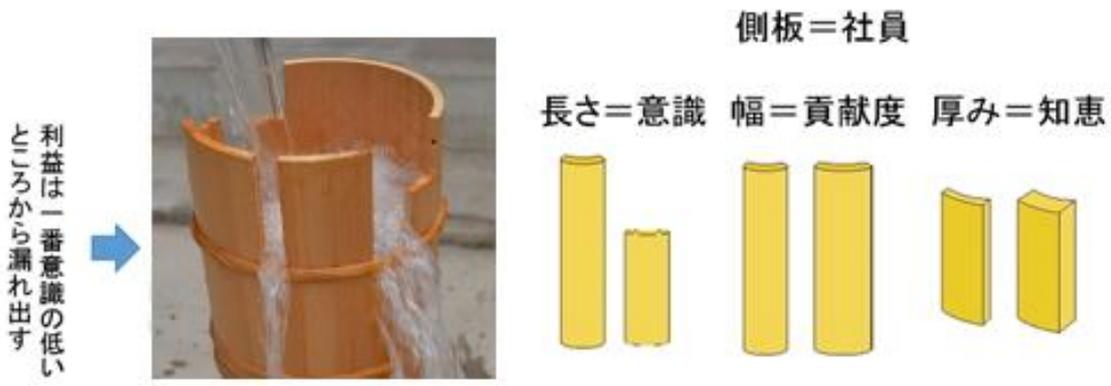


## 樽役割活性化法

樽	役割の要素	解説
酒	商品、製品、サービス、売上等	企業の中身
杜氏	経営者	酒の味を決めるプロデューサー
樽	企業	企業の大きさは樽の大きさ
フタ	就業規則、職務規定等	酒の味を維持する役割
タガ	管理職、役付者	樽の形を保つ大きな役割
側板	社員	タガに支えられながら中身の酒を守る (幅=貢献度 厚み=知恵 長さ=意識)
竹釘	絆・信頼	側板の繋がりを強固にする
底板	資本金、自己資本	企業の大きさを決定付ける役割

※社員教育によって持ち込まれて、新たな企業風土・文化となっていくのが趣である。

## 役割を酒樽にとらえ『特徴』『構造』から学ぶ



利益は一番意識の低いところから漏れ出す

1人の意識の低い社員によって、利益(酒)が流出する

# 寒中のねずみ

## 厳しい環境に立ち向かうには

「寒中のねずみ」という話（実験）があります。

ねずみを50匹くらい集め、まず1週間、ねずみにとって最適の環境（ちなみに温度は23℃が最適）で飼っておきます。1週間経ったら、今度は-10℃の寒いところに移しています。すると30分くらいの間にみんな死んでしまいます。今度は温度以外は最適（温度は10℃に設定）にしておきます。そして、前と同じように1週間経ってから

-10℃の寒いところに移してみます。すると今度は30分では1匹も死なず、5時間も生きながらえました。

同じようにして運動、空腹についても実験してみます。そうすると運動をさせたねずみは体力が付き、食物を与えなかったねずみは空腹に強くなります。また、寒さ、運動、空腹の3つを組み合わせると1週間で非常に強いねずみが出来上がります。

このような強いねずみを集めて、もう1週間、最良の環境で飼ってから前と同じように-10℃の所へ移します。すると5分から10分の間に全てのねずみが死んでしまいました。

このねずみを人間に置き換えたらどうでしょうか。ぬるま湯のような環境にどっぷり浸かっている人が、急に厳しい環境下にさらされた場合、やはりねずみと同じような結果になるのではないかと予測されます。バブル景気に浸った企業が、バブルがはじけた後に倒産していった状況と等しいものです。

では、厳しい状況下でがんばってきた企業（非常に強いねずみ）の場合、その努力が実り、良い環境に変化した後に、再び厳しい状況に落ちいったならば、やはりその環境から脱することなく、終わってしまうのでしょうか。



企業を構成する人間がねずみのごとく、環境適応できない可能性は十分にありえます。しかし、ねずみと人間には決定的な差があります。それは、大脳新皮質の発達です。つまり、人間にはねずみが持っていない意識（記憶、抑制、目的、推察、創造など）という精神構造があります。意識レベル（マズローの欲求段階説）の向上を果たしたとき、ねずみとは違う結果になる

でしょう。

先にも書きましたが来年は今まで経験したことのないような激動の年になることが予想されます。この激動の年を乗り切るには「寒中のねずみ」のように寒さに耐える強い経営体質をつくりあげることが一番大切です。

この寒中のねずみのように鍛えるには経営者と共に社員も鍛えなければなりません。その鍛える基本は「意識改革と時代が求める仕組みの構築」であり、この2つをいかに効率よく進めることができるかによってこの激動の1年という壁を乗り越える大きな分水嶺になると考えます。

### 厳しい環境こそ

### 経営体質を強化するチャンス

