

飛泉

謹 賀 新 年

謹んで新年をお祝い申し上げます

2017年(平成29年)の酉年は、新しい事に挑戦することで運気が上昇する、そんな年だと言われますが、今年は酉年の運気に期待したいと思います。

さて、皆さんの昨年1年は、いかがでしたか。私は年末にある会場で、隣にいた2人の女性の次のような会話を耳にしました。

「私ね、仕事でも家庭でも、残念ながら何の変化もない1年が、あっという間に過ぎた感じ。」
「私もそう。今の仕事は忙しいから普段はいいけど、これからも毎年こんなままで1年が過ぎて行くのかと思うと、何だか不安になるわ。」

こんな会話を聞いて、この2人は本当に、全く変化のない1年を過ごしたのだろうか、と疑問をもち、おそらくそれは、毎年同じことをやっているという思い込みが強く、ただ2人とも気づいていないだけなのではないかと思ったのです。なぜなら、会社勤めをしている人であるなら、例えば、

- ・この1年、会社全体の動きはどうだっただろうか。
- ・当初予定していた業務の中で、何が出来て、何をやり残しただろうか。

- ・大きなミスはなかっただろうか。あったなら、どうカバーしたのだったか。
 - ・顧客、取引先、他部署からのクレームはなかっただろうか。
 - ・上司、同僚、部下との関係はどうだったか。
- 全体的と個人的の両視点からみて見ると、この1年には、まだまだ沢山の「変化」があったのではないのでしょうか…



この1年には、まだまだ沢山の「変化」があったのではないのでしょうか…

時代がハイスピードで変化し、景気が低迷する厳しい経営環境の中では、社員一人一人が大きく成長して行かなければ勝ち残る事はできません。

さあ皆さん、平成29年は「仕事も家庭も、反省すべき事に気づくことから、次のステップは始まる」を心にとめ「変化ある1年」に自ら積極的に挑戦し、大きく成長して行きましょう。

から、次のステップは始まる」を心にとめ「変化ある1年」に自ら積極的に挑戦し、大きく成長して行きましょう。

紙面ご案内	
P2 P3	第4回「活性化研修プログラムご案内」 問題点は宝物「問題点の抽出」
P4	初詣「新しい年を迎え宮大工に学ぶ」

各種研修プログラムご案内

第4回 「活性化研修プログラムご案内」

問題点は宝物 「問題点の抽出」

組織の抱える問題には、様々な問題があり、そのほとんどは整理する機会がなく漠然としていて、全体像が見えないまま、モグラたたきのようにやれることから対処している、そんなことが多いのではないかと思います。

問題解決を実現するためには、積極的に計画的に対応していく必要があります。そのためには、問題抽出において次の要件に配慮することが不可欠です。

- (1) 出来る限り組織の多くの人（全員）が問題点を挙げられる
- (2) 問題点を挙げられる雰囲気をつくる
- (3) 挙げられた問題点が共有できる
- (4) 挙げられた問題点が整理される
- (5) 問題点を解決するために何が必要なのか皆で考える

当社ではこれらの要件をクリアする問題抽出の手法として、ポストイット（付箋紙）を使う問題抽出を実践しています。

まずは、全社員研修において、全員に日頃抱えている問題をポストイット1枚に1件ずつ書いてもらい、その都度回収します。ただし、いざ問題点

を挙げるとなっても「こんなことを書いてもいいのだろうか」「個人が特定されるのではないだろうか」と言うような疑心暗鬼の念が生まれますので、コンサルタントは、そのような心配はないことについて話し、問題を上げやすい雰囲気をつくります。

回収した問題点のポストイットは、ランダムに振り分け研修受講者自身の手で壁

の模造紙（B紙）上に貼り出してもらいます。

このことから、問題点の共有がされ普段自分が感じている問題を多くの人も感じていることを知り共感します。

何よりも問題点を包み隠さず取り上げることで、会社としてこれから取り組んでいく姿勢を社員に示すという意味で非常に意義があることと言えます。

この時点で挙げられた問題点は、それぞれの人が互いに相談することなく書いていくため、当然重複しています。

そのため次のステップとしては整理分析をしていきます。

問題点はゴミの山



問題点は宝の山



問題点抽出の流れ

1. それぞれ各自、普段仕事の中で感じている組織の問題点について書いてもらいます。



【ルール】

- ① 1枚につき1件の問題点を書く
- ② 誰が見ても何が問題なのか分かる表現で
良い例（〇〇工程の不良率が高い）
悪い例（〇〇工程）
- ③ 貼り付ける方を上にしてポストイット（付箋紙）は使う

<ポイント>

- ◆書いたそばから回収しますので、誰が書いたのか個人が特定されることはありません。
- ◆個人の努力目標として一人10件挙げることを目指します。全体で時間内に到達できそうな件数をその都度確認して目標を示します。

2. 書いた問題点をグループ分けして再分配して、模造紙（B紙）に張り付けていってもらいます。そして、どんな問題点が挙げられたのかよく確認してもらいます。



【ルール】

- ① 全ての問題点が皆に見えるように重ねず整理して貼り付ける
- ② 後で分類作業しやすいように模造紙の一番上側1列は空けておく
- ③ 上から詰めて張り付けすると少し後ろの人も見ることが出来る

<ポイント>

- ◆回収した問題点はいったん集計すると同時にシャッフルします。
- ◆全ての人が出された問題点が確認できるように、必要に応じてグループ分けして、ローテーションを組んで確認して行きます。

初詣

新しい年を迎え宮大工に学ぶ

今年も地元にある水無神社に初詣に行ってきました。この神社には熱田神宮のご神体である草薙の剣が戦後しばらくの間保管されていたという記録があります。この水無神社へ初詣に行っても思う事は飛驒の匠の技に感服することです。

この宮大工に伝わる口伝は11項目ありますが、その中から経営にも同感できるものが次の通りです。

1. 工人の心組みは、工人への思いやり
2. 百工あれば百念あり。一つにする器量ない者は自分の不徳を知って棟梁の座を去れ
3. 諸々の技法は一日にして成らず祖神達の徳恵あり

この3つの意味は、

1. 工人の心を組むとは、経営者（棟梁）は社員への思いやりがなければなりませんということ。そのためには1年間などの一つの区切りを設けて立派な社員に育て上げるようにすることです。当社が活性化に取り組んだ企



業では新入社員研修において人生年表を作成する人生設計を行います。この人生年表を作成することで新入社員がいつまでにどのような資格や役職に就きたいのか等を計画し、その目標に向かって邁進することができます。このことによって新入社員の成長度は大きく向上します。このように一つの区切りの設定は必要不可欠です。

2. 百人の社員の心を一つにまとめられないものは、自分の不徳を知って自らその座を去れという大変厳しい言葉です。当社では活性化研修の中で管理者研修を行っております。この管

理者研修において管理者としての役割と自覚を重点的に行っております。中小零細企業の多くは管理職としての教育をあまりされることがなく形だけの管理者であることからこの管理者研修は必要不可欠です。このことで2. の口伝は防げることとなります。

3. 諸々の技術・技法は、一日でできたものではない。長い長い先人の経験知が集約されて一つの技術・技法としてできあがっている。

この3つの教えは、私達の心の中にグサッと突き刺さる思いがします。

特に2つ目の「百工あれば百念あり」です。この百念を知るための一つの方法として当社では第1回全社員研修で行う「問題点の抽出、適正診断、風土診断」と全社員に対して「ヒアリング」を行います。しかし、これは本当の意

味の百念を知ることはできません。百念を知るには経営者自身が心を開き前向きに取り組むことが第一です。同時に相手から教えを乞うという態度がなければなりません。

「おれは経営者だぞ」では、社員は一

人として心を開かず、社員の百念を少しでも理解することはできません。

「賢人子供から学び、偶人賢人から学ばず」ということわざもありますが、正に仲間を含め出会う人全てが師であり、教えをこうという姿勢こそ一番大切です。

時として言葉は宝刀となり、凶器となります。この言葉も宮大工の口伝の中にある心の一つであると考えます。

工人の心組みは、工人への思いやり