

教育状況報告しほ

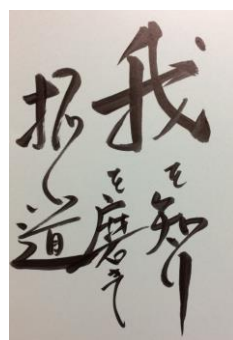
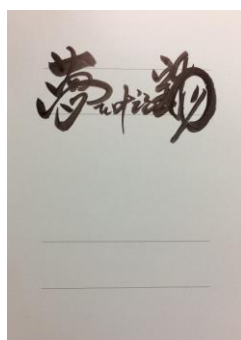
2017年1月の研修結果

●第1回 全社員研修：2017年1月28日

時間：9:00～17:00 場所：当社 会議室

①研修に先立って

まず下裏先生から、社員全員に書類を綴ったファイル「夢を叶える宝物」が進呈されました。ファイルを渡されたことには大きな意味があるようです。その意味として“配付する側は、保管してほしい大切な書類であるならば、保管するためのファイルなどを配付し、同時に書類にはパンチをして配付しなければなりません。こうして初めて配付する側の責任を果たすことができる”ということです。このことを全社員がしっかりと心がけ日々の書類管理を確実に実行してくれることを願っております。



②気づきの窓

研修開始時に毎回「気づきの窓」をいただいております。この気づきの窓の目的は参加者の意識改革を進める小さなエンジンとして配付されております。今回の気づきの窓は「カルテと仕組み」でした。

| | | | | |
|----|-----|----|-------|--------|
| 病名 | 日本病 | 病根 | 先送り中毒 | 危機意識欠乏 |
| | | 病状 | 前例依存 | リスク過敏 |

『病気の原因を分析してみますと、日本人の適応能力、協調性の高さからくる受動的な性格による部分と、勤勉でまじめ故にトラブルを余り経験しない事がこの『日本病』の原因ではないかと思えます。両者は、相対する事の

様にみえますが、処世術としてはセットで発生する問題である事が見てとれます。

総じて言えるのは、失敗を非常に恐れると言う事ではないでしょうか？問題を先送りにするのも、前例に依存するのも失敗をできるだけ起こさない為の一つの方法ではあります。また、その結果失敗を起こす要素としてのリスクには過敏になり、失敗が少ないので危機意識は欠乏するのでしょうか。

共通する問題点は、状況の変化についていけない事と大事故につながるという事です。

実は、日本人の素養には、これを制する特性が既に備わっています。組織的でシステマティックである事、これは日本に来た外国人から見た日本、日本人の特徴としてみられる点だそうです。『神は乗り越えられる試練しか与えない』とありますが、正に自らの素養で発生させた試練は自らの素養で穴埋めしていると言えるでしょう。仕組み作りというのは欧米から来た文化ですが、その根っこの部分では日本人にもともと合っていた文化だったのだと言えます。

それが証拠に I S O 等のマネジメントシステムは日本で紹介されるや否やあっという間に日本全国のあらゆる業種に広がり、製造業では I S O の認証取得は特別なことではなくなりました。日本人の気質にあった文化だと言えるので、自信をもって業務のシステム化に取り組んでいただければと思います。』

③樽から学ぶ

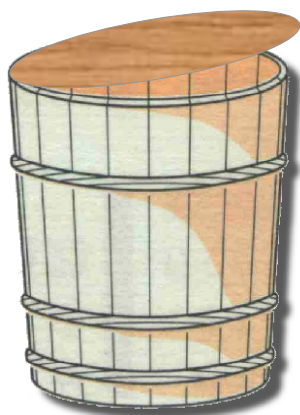
社員が 3~4 人のチームに分かれ、バラバラの側板（社員）、タガ（管理職）、底板（株主、資本金）を樽になるように実際に組み立てました。更に、竹くぎ（きずな、信頼）がないグループと、竹くぎのあるグループに分かれました。

その前に、下裏先生から次のような説明を受けました。

『一人ひとりの意識が組織の風土を形成します。「組織が何もしてくれない」「組織が悪い」と嘆く前に自分の行動を振り返る必要があります。その組織をつくるのは自分自身であるということ、自分たちの意識が組織をつくるのだと、そして、視野を広げれば、日本という国風をつくるのは国民一人一人であるということになるのではないかと思います。』と。

企業活性化をしていく中で、側板の漏れがないように、タガが外れないように、日々自分自身の役割をしっかりと知ると共に、これからは更にお互いの信頼関係の確立をよりしっかりとしていこうと思います。

● 役割を酒樽にとらえ『特徴』『構造』から学ぶ



- ・杜氏＝取締役（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）
- ・酒＝商品、製品、サービス、売上、企業風土など（企業の中身）
- ・蓋＝就業規則、職務規定など（酒の味を維持する役割）
- ・タガ＝管理職（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）
- ・底板＝自己資本、資本金（企業の大きさを決定付ける役割）
- ・竹くぎ＝絆・信頼



講師研修風景



樽の組立風景

④ポストイットを使った問題点・改善点の提起

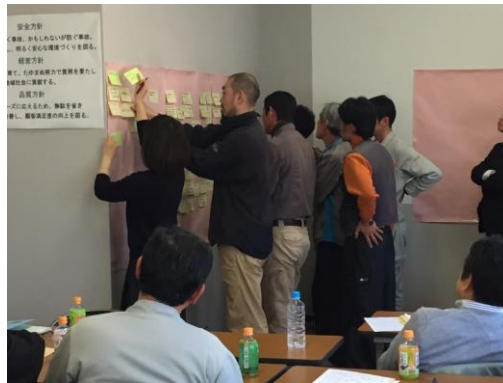
ポストイットを使った問題点・改善点の提起を行いました。下裏先生から次のような説明を受けました。『なぜ、このような提起の作業が必要かといいますと、この段階（入り口部分）で、己を知るという事であり、そして、提起された情報を共有化するためです。組織は、問題点・改善点が山のようにあってこそ発展へと繋がります。』

当社では142（同一種分類前）の問題点・改善点を出すことができました。

そして、社員が3つのチームに分かれ、提起された問題点に対する分類作業を行いました。項目のなかで大きいものはさらに細分化を行い、それぞれに優先順位をつけていきました。一般的に、大分類された結果で、項目として一番多いのは「仕組み」になります。今回この作業によりハッキリと現れ、やはりその結果は、大半が「仕組み」に分類されました。（意識：6件【7%】、組織：10件【12%】、仕組み：61件【81%】同種分類後合計：77件）

これにより、当社が目指すべき改善の目標が明確になり、今後、問題点の分析（原因の追究と目標の明確化）をすることにより、具体策も明確になると思います。

当社の望むべき姿として、「社員みんなが、働く楽しみを感じる組織」になるためにも、社員全員が一丸となって、取り組んでいきたいと思えます。



ポストイットの問題点分類の風景

今日の言葉

自己の成長なくして組織の活性化はありえない