

謹賀新年



2023年良い会社をつくるキーワード

2023年良い会社をつくるキーワードは「楽しむ」と「成長」【松田】

謹んで新年のお慶び申し上げます。今年も「人と組織育成の好循環をつくるカイゼンの場」広めていく所存です。年末に大谷翔平選手の特集番組を見ました。

大谷選手の話「こういう結果を残したいみたいなものはあまり考えていない」

「逆にどういう成長ができるかなと言う楽しみの方が大きい」

別の番組ではボクシングの井上尚弥選手は「練習から試合まですべてを楽しんでいる」

「日々練習で考えて、できないことをできるようにすることを積み重ねている」と話していました。



昭和は、巨人の星や柔道一直線(何それ?)にもあったように「思い込んだら試練の道を」「歯を食いしばって」努力と根性で「絶対にやり抜け」「もっと気合入れて頑張れ」みたいな古き良き時代がありました。今は時代が変わっています。そのような熱血昭和の価値観では若手をはじめ皆ついて来ないようです。

今の時代に合った「良い会社をつくる」キーワードは「楽しむ」と「成長」です。

この2つがあることについては、老若男女問わずコツコツ弛まず疎まず継続的に（無理な頑張りがなくとも）取り組めると思います。それでは

「楽しむ」「成長」を会社にどのようにビルトインしたら良いのでしょうか？・・・（続きは裏面）

「やってみてどうだった？」の一言が成長ポイント【假屋】

新年あけましておめでとうございます。

昨年弊社では、社内の業務のDX化を掲げ、管理をTEAMSに統一しようと試みました。

お客様への訪問記録、ご提案状況、スケジュール、勤怠、経理等あらゆる業務を紐づけし、月に1回しか全員が揃わないこの会社でも業務の効率化と生産性アップにチャレンジしました。

しかしながら、蓋を開けてみると連動できないものが多く、また新たなヒューマンエラーも発生…。改めて見直す必要がありそうです。ただ、ここからが重要です。

人の成長も同様です。ダメだったところを突くのではなく、「やってみてどうだった？」この一言で振り返る機会をつくり、成長に繋がるきっかけをつくることができます。



よりお客様のニーズに合ったサービスを【神谷】

月に1回程度、弊社のサービスと親和性のよいコンサルタントとのコラボセミナーを開催しております。SDGS、ESG経営、BCPなどこれからもお客様のニーズに合ったセミナーを企画して参ります。

よろしくお願いいたします。

<https://store.shopping.yahoo.co.jp/mico-store/c0b8b3e8bb.html#sideNavItem>



mico store

本年もよろしくお願いいたします【小池】

旧年中は大変お世話になりました。活コンホームページのリニューアルですが、内容もほぼ固まり、実際のページ作成に入りました。より分かりやすくお役に立てるサイトにしていきたく思っておりますので、本年も活コンをよろしくお願いいたします。



活コンの無料オンラインセミナー

●トヨタ流仕事のムダとりセミナー
1/10(火)15:30~17:00

●VEとカイゼンによる利益と付加価値セミナー
1/13(金)16:00~17:00

株式会社 活コンサルタント

【HP】<https://www.kconsulting.jp/>

【Blog】<https://www.kconsulting.jp/katsu/>

代表取締役 松田英一

名古屋市名東区上社 1-1305 2C

TEL:090-8554-8480 Mail:matsuda@kconsulting.jp



●会社の仕事に「楽しむ」「成長」をビルトインするには？（松田）

「楽しむ」「成長」をビルトインするのは簡単です。

職場参加型カイゼン活動を導入することです！ この活動には「楽しむ」要素がつまっています。

「マズローの欲求段階説」から「楽しさ」をひもどくことができます。

たとえば

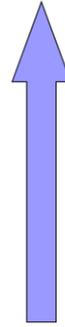
- ・人と関わり合える「楽しさ」
- ・チームにおいて自らの役割がある。
そして貢献している「楽しさ」
- ・活動を通じて他者から認められる／感謝される「楽しさ」
- ・自らの意見で職場が変わっていく「楽しさ」
- ・自らの能力が向上する「楽しさ」

これらを具体的なしくみとして確立していきたいと思えます。

そして皆が、どんな場面でも、「楽しめる」ように！（まず私から）

たとえば、緊張した場面を「楽しむ」、窮地に追い込まれた場面を「楽しむ」人が動いてくれない場面を「楽しむ」、めんどくさい場面を「楽しむ」など

マズローの欲求5段階説



	欲求のレベル	欲求の内容
成長欲求	【レベル5】 自己実現欲求	◎自由、個性、楽しみを求める ◎心の豊かさを求める ◎自分自身を充実させる
	【レベル4】 自我の欲求	◎自尊心を満たす ◎上手になりたい ◎評価を受けたい
	【レベル3】 社会的欲求	◎自分が属する集団の中で 深く理解され、 深く受け入れられたい ◎自分の存在を認められたい
欠乏充足欲求	【レベル2】 安全の欲求	◎安全/安心を求める
	【レベル1】 生理的欲求	◎飢えを癒す

●はじめは「困りごと」を出し合うことから（松田）

いくら「楽しむ」とはいえ、長時間労働、過度のストレスやハラスメントなどがあつたら、楽しむどころではありません。そこで、まず「困りごと」（マズローでいえば欠乏充足欲求）を出し合うことから始めます。安心して「困りごと」を出し合うためには、否定しないリーダーシップ（心理的安全性）が大事です。

昨年も「職場の困りごと」から以下のようなカイゼンがありました。（薬品メーカー様の事例です）

- ・容器が洗いづらく片付けの作業に手間がかかってしまう。誰もがやりたがらない。
⇒ 容器をポリ容器から洗いやすいステンレスに変えて洗いやすくなった
 - ・現品票の計算が複雑で昼休みや終業後も計算している ⇒ 計算表をつくった。定時に余裕で終われる
 - ・一斗缶が棚板の棒の間の溝に引っかかる ⇒ 棚板を変えて摩擦なく簡単に出し入れできる
 - ・作業室の入り口にある乾燥機が地震の時に倒れそうで心配 ⇒ アンクルで転倒防止して安全安心。
 - ・作業室が停電の時に真っ暗になる ⇒ 蓄光テープを床に貼って停電でも安全安心になった。
 - ・ドラム缶のホースの固定部がよくはずれる ⇒ 固定部にリングをつけてはずれなくなった。
 - ・計量容器が沢山ありどれを使ったら良いかわからない ⇒ 一覧表をつくった。
 - ・印刷検査の時の体勢がしんどい ⇒ 台の高さを調整できるようにして作業が楽になった
- など職場の小さな工夫で仕事がやりやすくなりストレスが軽減されました。

●社内相談窓口の作り方のポイント(その7)（假屋）

今回は社内相談対応時の注意点をいくつかのシリーズに分けて紹介していきます。

- ①傾聴は「聴くこと」ではない
- ②「本音で話す」の落とし穴
- ③聴く側が疲弊する転移と逆転移
- ④部下についての相談を管理職から受けたら

今回は、①傾聴は「聴くこと」ではない についてお話しします。

私もキャリアコンを学んでいる際に「傾聴とは耳と目と心で聴くこと」と習いました。相手の話の中で相手が言いたいことを聴いていくというような形です。

もちろんそうなのですが、実際は3つのきくがあります。

「訊く」…自分がききたいことを質問する

「聞く」…耳に入ってきた音をきく

「聴く」…相手の言いたいことをきく

相手の言いたいことだけを聴いていくこともとっても重要ですが、こちらが事実としてわからない点を素直に訊くことも重要です。また、それと同時に、話し手の声のトーンや語尾の弱さ、キーワードを話すときの張り上げ方、息遣いの音といった耳に入ってくることを聞くのも大切な要素です。

このすべての「きく」を通して、「何をはなしているのか」に加え、「何が良かったのか」を受け取っていくのです。「こんなことまでできていいのだろうか」と思ってしまうのは、「きく」意図がブレてしまっているからです。見立てをする上で、情報収集する必要があることもあるでしょう。「意図があること」と、そしてきいた後に「その話題を今後も扱っていくという覚悟」があれば、是非きいてください。その際に「もし話しにくいと持ったら無理に話さなくてもいいからね。」と伝えた上でききましょう。もし相手が話したくないと思えば、話さないだけでいいので、焦る必要はありません。

また、息遣いや声の力強さの変化が「聞こえたら」そこも意図をもって関わっても良いです。「今〇〇の話の時に少し力が入ったみたいだけど、なにか思う所があるの？」と質問すると、相手にとって言葉にならなかった言葉を「聴く」ことができるかもしれませんね。

