

日創研だより

ごあいさつ

日本創造教育研究所グループは、「中小企業の活性化」を目的に、あらゆる階層の研修や職場内教育に適した教材の開発などを行なっています。この「日創研だより」は、経営や人材育成に関する情報や企業事例などを掲載しています。貴社の経営活動において、少しでもヒントを得て頂ければ幸いです。

日本創造教育研究所グループ 代表 田舞 徳太郎

特集記事

「縁」を活かす人材を育てよう

徳川将軍家の剣術指南を勤めた柳生家の家訓に次のような言葉があります。

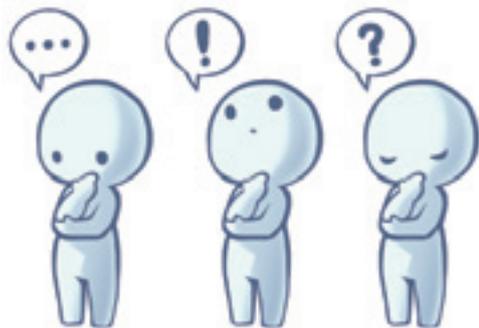
小才は縁に出合って縁に気づかず、
中才は縁に気づいて縁を活かさず、
大才は袖触れ合うたしよ他生の縁もこれを活かす

分かりやすくお伝えすると、こういう意味です。

小才は、どんなにすばらしい縁(チャンス)に巡り合っても、そのことに気づかない。
中才は、そうした縁(チャンス)に気づいたとしても、それを十分に活かすことができない。
大才は、どんなに小さな縁(チャンス)でもそれを見逃さず、最大限に活かすことができる。

「縁」という言葉は人とのつながりだけを言うのではありません。
物事や出来事と、自分との関係も「縁」と言うことがいえます。
そうすると、身のまわりで起こるすべての出来事も「縁」なのです。

このように考えると、柳生家の家訓は
「あなたはチャンスに気づいていますか？ それを活かしていますか？」と
シンプルに解釈することができるでしょう。



さて、身近な例で考えてみましょう。

「職場で3分間スピーチの機会を与えられたとき、あなたはどうしますか？」

- 「人前で発表なんてやりたくない!」と断る
- 「わかりました」と引き受けながらも嫌々発表する
- この機会をチャンスと捉えて発表する

あなたは、3分間スピーチという「縁」をどのように捉えるでしょうか？

“自分の能力開発につながる”とか、“自分の考えを仲間知ってもらえる機会を与えてもらった”と捉えることができるでしょうか？

中面につづく



「縁」を活かす人材を育てよう

「チャンス」に気づくか、気づかないかでは大きな違いが生まれます。気づきは行動を変えることにつながります。行動が継続されれば、それがその人の力となります。

世の中で名を成している人たちを見ると、その人に起きた出来事を肯定的に解釈し、努力することによって実力を積み上げておられます。

身のまわりで起きた出来事が「意味のあるものなのかどうかに気づく能力」「気づいたことを行動する能力」「行動を継続する能力」が、人の才能を引き出すことにつながるということも言えるでしょう。

そう考えると、柳生家の家訓は次のように言い換えることもできます。



どんなに素晴らしい縁(チャンス)に巡り合っても、そのことに気づかないと小才になる。
 そうした縁(チャンス)に気づいたとしても、それを十分に活かすことができないと中才になる。
 どんなに小さな縁(チャンス)でもそれを見逃さず、最大限に活かすことができると大才になる。

どういう行動をとるかが、自分の能力を決めてしまうということです。

気づいて、行動して、継続する

このことが、自分の能力を引き出すことにもなり、さらに大きなチャンスに巡りあうことにもなるのです。

気づく力、行動力、継続力、これらはまさに「可能思考能力」です。どんな小さな出来事も、肯定的に解釈し、それを活かせる人材を育てましょう。



メールで毎朝「可能思考能力を高める一言」を届けます！
 仕事や日々の暮らしが楽しくなるメールマガジン『可能思考!!一日一語』、登録は無料です。
 右記のQRコードを読みとるか、ホームページをご覧ください。 <http://www.nisouken.co.jp/>

新刊発売!
 「可能思考!!一日一語」
 800円(税込)
 1年分が1冊の本になりました!



お求めは <http://www.cosmo-book.com/>

公式ホームページで好評連載中! ワンポイントアドバイス(2012年12月掲載分) <http://www.nisouken.co.jp/>

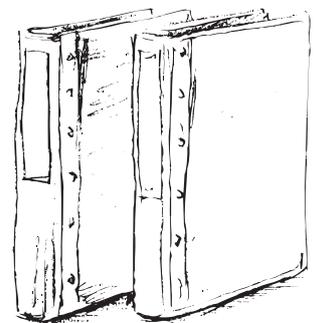
中小企業が「大胆になる」方法を考えよう! (株)日本創造教育研究所 経営コンサルティング部門 主任研究員 古永 泰夫

日本の社会も経済も、いわゆる「六重苦」にやられっ放しですが、何とかこれを払拭する手立てはないものかと書棚を見ていたら、ある書物に目が止まりました。それは「大胆になる法」という本です。(エルマー・ホイラー著:実業教育出版昭和46年11月20日初版発行)本当に古いですね。いや、ずばりのネーミングです。早速ばらばらめくっていきますと、「内気を克服する5つのルール」というページが目飛び込んできました。若いころ読んだ本で、もうすっかり忘れていましたが、その内容が“今の日本や中小企業の状況打破にも活かされるのではないかと直感で思い、老婆心ですが、参考までにご紹介させていただきます。

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1) あなたの弱点を変じてあなたの長所としなさい。 | 4) 何か話すべき重要なことを持っていないなさい。 |
| 2) あなたがよく知っているテーマを選びなさい。 | 5) あなたの内気とまともに向き合いなさい。 |
| 3) あなた自身の武器と土俵を持ちなさい。 | |

以上ですが、いかがでしょうか。頭が整理できませんか。少し解説(私見)しましょう。

- | | |
|----------------------|---|
| 1) 弱点は、長所になる | ⇒ 寅さんの渥美清は、男前ではなかった。だから人気者になった。 |
| 2) よく知っているテーマ | ⇒ やはり、専門分野をもつことでしょうか。 |
| 3) 武器と土俵が一致 | ⇒ 市場や顧客のニーズにあった、独自の商品・サービスが必要です。武器の源泉となるものは、やはり自分自身の強みです。 |
| 4) 常に、一番アピールしたいものは何か | ⇒ 理念やビジョンでしょうか。 |
| 5) あらゆるものを「直視」することです | ⇒ 現実から逃げないことです。 |



どうか、この「内気を克服する5つのルール」を、まずは愚直に実行してみてください。必ずや何か変化が生まれてくることでしょう。



新春経営者セミナーを1月22.23日東京ホテルグランパシフィック・ダイバにて開催しました。全国から約1,000名の経営者、経営幹部の皆様にお集まりいただき、盛況のうちに終了しました。



今年のテーマは『明日への希望と挑戦』です。テーマにふさわしい素晴らしい講師陣のご講演は気迫に満ちていて、語りきれない深い感動と夢を与えてくれました。

ご参加された方の学ぶ姿勢と講師陣の気迫が相まって、会場内には熱気が漂い活気に満ちた空気でした。セミナー終了後に講師からも「逆に元気もらった」とのお声もいただきました。1日目の夜の新春記念パーティーでは、地域や業種を超えた交流、学びの友との同窓会などが行なわれ、あちこちで笑顔が溢れなごやかな雰囲気でした。



新春記念パーティーにて仲間との交流



迫力満点の和太鼓を鑑賞しました



第4回「心に残る、ありがとう!」体験談 贈賞式



新春経営者セミナー1日目に同ホテルで、第4回「心に残る、ありがとう!」体験談の贈賞式を開催しました。「心に残る、ありがとう」とは、それぞれの心の支えとなっている「ありがとう」の気持ちを文章にして表現するものです。世の中を感謝の気持ちでいっぱいになろうという願いから一般公募しております。約2,500通の応募をいただき、厳正な審査で選ばれた入選作品10編の贈賞と、さらに最優秀賞1編と優秀賞2編が選ばれました。審査員を務めていただいた、国文学者の中西進氏、作家の夏樹静子氏、宗教学者の山折哲雄氏から、「この活動を国民運動にしたい」と講評いただきました。立ち見まで出た式場内からは、入選者が作品を朗読されるたびに、涙を流す方が多くみられました。今回の最優秀賞は、アイ・ケイ・ケイ株式会社の菅嶋明子さんが選ばれました。その他の受賞者や贈賞式の様子は、ホームページに掲載していますので、ぜひご覧ください。

ありがとう経営サイト <http://www.arigatou-keiei.jp/>



審査結果を待つ入選者の皆さま



中西進先生、山折哲雄先生、夏樹静子先生、入選者の皆さま



新刊発売!
「1000人のありがとう」
500円(税込)
心温まるありがとうの
言葉を1000編掲載

お求めは <http://www.cosmo-book.com/>

成長の裏側に潜入!! ~あの会社はどうやって人を育てているのか?~

株式会社 黒田精機製作所

本社所在地：愛知県名古屋市

業種：輸送用機械器具製造業

従業員数：218名(内パートさん 57名)
定年後再雇用の嘱託さん

売上：31億48百万円(平成24年度)

研修導入：1994年1月より



いつまでも創業の精神を忘れないよう、創業者のデスクが使われなくなった今でも大切に保存している。

取材当日に、不良品ゼロの継続記録100日達成。出荷数にして500万個。この数字からも理念の浸透ぶりがうかがえる。

人を大切にする社風を大切に、変えてはいけないところは、しっかりと守り続ける。こうしたことを、理念として受け継ぎ、これからも社会と共生し、技術を活かし世の中のお役に立てる企業として、努力を続けている。

Q. 日本創造教育研究所の研修を導入前に、貴社が抱えていた課題は何でしたか？

A. 今から約20年前、研修を導入した当時の社風は、下請け体質で自社の仕事に誇りもあまりないような、得意先に言われることを、怒られないようにやっていけばいいといった雰囲気がありました。

Q. 研修導入のきっかけを教えてください。

A. きっかけは、友人の経営者からの紹介でした。当時の私の役職は専務でしたが、後継者として何かしないといけないという気持ちがありました。また自分自身が、完全燃焼できていないような思いを常に抱えていましたので、それを解消するヒントが得られるのではないかと思い受講を決めました。



代表取締役社長
黒田 敏裕 様

Q. 研修を導入いただいて、社内になどのような変化がありましたか？

A. 当初、可能思考研修 基礎コース(SA)に多くの社員さんを派遣しましたが、その後の変革コース(SC), 実践コース(PSV)と学びを継続してくれる社員さんは限られていました。しかし、私自身が企業内インストラクター養成コース(TT)や業績アップ6か月研修やマネジメント養成6か月コースを受講し、若手社員さんを可能思考研修、幹部社員さんを職能研修に派遣し続けました。社風はなかなか変わりませんでしたが、それまでの幹部社員さんが定年退職などで引退されたあと、若いうちに可能思考研修を受けた人たちが幹部になるようになって、社風がだん

~継続は力なり~

トップが垂範して学び続けるうちに、下請け体質が積極的な社風に変化!

だんと前向きで、積極的にチャレンジする健全なものに変化していきました。その結果、苦しい局面もありましたが、早い段階で海外展開にもチャレンジし、以前の下請け体質から、独自の技術でお客様に貢献できるメーカーとして成長することができたと思います。

基本理念 『品質至上』

経営理念 『良い品づくり、人づくり』

Q. 研修の効果を高めるための工夫を教えてください。

A. この研修をなぜ受講をしてもらいたいかを、わが社の経営理念に照らし合わせて社員さんに話をして受講してもらうようにしています。最近では、幹部・中堅社員さんが、自分の部下を積極的にモチベートして若い社員さんが受講するようになりました。また、「13の徳目」朝礼も自社に合った形にアレンジし継続していますし、月刊『理念と経営』社内勉強会にも、多くの若手社員さんが参加するようになっていて、少しずつ「勉強する組織」になってきました。お客様からも「若いのにしっかりしたい社員さんが多いね」と嬉しいお言葉をいただけるようになってきています。



朝礼ツール「13の徳目」を使った朝礼

研修の派遣状況 1994年~2012年

研修名	人数
可能思考研修・実践コース(PSV)	60名
企業内インストラクター養成コース(TT)	1名
業績アップ6か月研修	33名
業績アップ上級コース	3名
マネジメント養成6か月コース	19名
実践ビジネススクール	2名
田舞塾(ケースで学ぶ中小企業版MBA)	1名(12年連続)

※上記研修以外にも、多数の研修にご参加ご派遣いただいています。

黒田精機製作所様に学ぶ

研修活用のポイント

- ① 長期的視点で人材育成を行う
- ② 派遣前に参加目的を話し合う
- ③ トップ自らが学ぶ姿勢を示す