

MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

### 「やり方」x「環境」→「やる気」

右掲は、若者が何か目覚めて「やる気」を高めた姿を現していますが、実は、68才になった私が実体験した事なのです。三男が入社して一緒に仕事をしていますが、私は妻に先立たれていますので同居しているという環境だったのです。ところが、今年の2月からお客様のシステム開発の為に彦根に出向いてオンサイト開発をしているのです。まず、困ったのは私なのです。何故なら、68年間の人生で一人暮らしが初めてであり、その上、家の事は一つしなかったから未経験の事ばかりで不安だったのです。



まず、料理ですが、行きつけの喫茶店のママからフライパンで料理するアルミホイルを教えたのです。肉でも魚でも野菜でも直接アルミホイルに載せて焼くのです。驚くことに油を引かなくても焦げ付かないのです。私は、高血圧症なので減塩しなければならぬので、肉と野菜と一緒に焼き余り調味料を使わずに済ますようにしたのです。これが功を奏して朝の血圧が160位だったのが130程に下がったのです。うまく行き始めると「あれこれ」と工夫が始まる物です。次第に料理のレパートリーが増えて来て、「今日は何を作ろうか」と考えるようになり食品スーパーへ行くのも楽しくなって来たのです。

「息子が長期におらなくなった」という「環境」の変化が起こり、「自炊」という「やり方」の変化になったのです。実際には、行きつけの喫茶店でママやモーニング友達に「あれこれ」と訊きながら始めたのですが、実際にやって、お世辞にも褒めて頂き、その上、血圧も改善してお医者様も褒めてくれるので、当然、「やる気」が高まるのです。「やり方」x「環境」→「やる気」は持論ですが、まさか、自分でこの公式を実証するとは夢にも思わなかったのですが、実体験したのです。

### 「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」

この事から「やる気」を引き出す事に、再度、興味を持ったのです。故船井先生の「レンガ積みの法則」は「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」とも言われるのですが、「やらされ仕事を1とした時、納得したら1.6倍、参画したら1.6<sup>2</sup>(2.56)倍に跳ね上がる」というのです。経営者としては、少なくとも「1.6倍:納得」の状態になって欲しい訳です。この「納得」の状態はどうかという訳ですが、実は、「やる事がイメージできている」という状態なのです。製造業では「作業マニュアル」と「サンプル」で「やり方」と「成果見本」を示しているのです。この「サンプル」は出来上がりの品質に左右するものです。

### ワンポイント・アドバイス

「やる気」という難問ですが、船井先生の1.6:納得して仕事するレベルが最低限として確保したい物です。若い人は「言ってくれば・・・」と内心望んでいるのです。その「心」に「手順」と「サンプル」で迫るので受け入れやすい方法なのです。ミスも少なくなり、時間効率も良くなるので、楽しい気分で仕事をするようになれます。試して頂きたいと思います。



一般に、部下に仕事を依頼する時に「やり方」と「サンプル」を示しているケースが少ないのです。「サンプル」が分からなければ、どの程度に仕上げれば良いか分からないのです。もちろん、「やり方」も同じです。「分かっているやろう」という勝手な推察で「やり方」や「サンプル」を省いてしまうのです。

これでは、部下は暗闇の中で手探りで進むような物です。「やり方」と「サンプル」で納得した状態で作業させれば、時間も質も1.6倍に跳ね上がるのです。

「納得」=「やり方」x「サンプル」と定義すると、その結果、質や効率が1.6倍に跳ね上がるので、作業する方も「やる気」が増すのです。そして、生産性が向上するばかりか、イラストにあるように個人の「やる気」にスイッチが入り、グーッと大きく成長をし始めるのです。すなわち、仕事が楽しくなるのです。楽しくなれば、アイデアが浮かんで「改善」が始まるのです。こういう善循環で職場のリーダーが育ち、その方が次の人材を育成するのです。人材は1.6<sup>2</sup>の存在なのです。「自ら工夫を重ねてくれる」という存在から、徐々にレベルアップして「リーダーシップ」を発揮する存在に育つのです。「考動」と書く人もいらっしやいますが、まさに「考えて行動してくれる自立した存在」なのです。このような人を「人材」と呼ぶ方もいらっしやいます。あなたの職場は如何でしょうか。楽しいでしょうか。