

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。

「禅」に学ぶ

右掲は‘97年に出版された「禅」に関する著書の一冊です。「動中の工夫」というタイトルですが、江戸時代に活躍された白隠禅師は「**動中の工夫は静中に勝ること百千億倍す**」という言葉を残し、静中とは坐禅修行、動中とは坐禅以外の修行のことで座って思案するよりも黙々と作務(仕事)の中で工夫する方が成果が出て、改善の工夫を凝らすと素晴らしいものになるという教えです。例えば、この記事を書くに当たってもスナリとは進まない時もあり、その「壁」を突破しようと考えても視野が狭く、その範囲から出られずに堂々巡りすることがあります。こんな時は、一端、考えるのを止めて散歩などをするとパッと名案が浮かんで来るという経験があります。



つまり、思案検討は大切な事なのですが、改善の格言に「3分議論しても結論が出ないなら、途中で打ち切って現場に行け」があるように「前に進める」ことが重要です。現場の「困りごと」を目の前に見ると「とりあえず」の対策が浮かびます。その対策を講じて現場が回るようにした上で、さらに上級の対策を練って恒久的な対策に仕上げるのです。これに似ているのがNHKの「魔改造の夜」という番組に参加している企業の皆さんの姿です。NHKからの課題を提示されて**限られた予算と期間**で「改造」して、本番で他社と競う姿です。見ている側からは、多分、十分な開発が出来ないまま本番に臨み、その結果を見て現場でソフトウェアの調整して最終勝負という流れがドラマに見えるので感動するのです。確かに、与えられた課題に対して、企業毎にアプローチの仕方に特長が出ています。

限られた予算と期間で「改造」という難題に対して、誰かが「できる！」と閃いて「着想」し、その着想を出来るように要素を分解して、それぞれのパートを全員で実現に向けて邁進するのです。この姿は、改善の世界でも

「改善の四人衆」

- #### 改善の四人衆
1. トンでもないことを言い出す人
 2. それを出来るとヒラメク人
 3. ヒラメキをトコトン実践する人
 4. その実践を横展開する人

「改善の四人衆」という役割分担があります。1の「トンでもないことを言い出す人」は、NHK番組で、2の「それを出来るとヒラメク人」は各社のプロジェクト・リーダーであり、3の「ヒラメキをトコトン実践する人」は現場で各パートを担当する方々であり、4の「その実践を横展開する人」は少し意味が違って来ますが、各パートの成果を組み合わせると置き換えることが出来ると思います。この4つの役割分担がポイントと言えます。

今、企業に求められるのは「トンでもないことを言い出す人」ですが、往々にして「壁を破ろう」という方が少ないのです。「壁」すなわち、今まで経験下ことがない世界へチャレンジする勇氣です。この「勇氣」に応える「出来るヒラメク人」がいて「試行錯誤」しながら「壁」を突破するという構図、

「勇氣」x「試行錯誤」で「壁」を突破

という貴重な人財がゲーム・チェンジャーになるのですが、中小企業では難しい課題になっています。

弊社のお客様は、社員の方々は現場で活躍されているので、「壁」を突破する為に、外部のパワーを活用されています。中小企業家同友会では、まず、自主的近代化を図り、それにより強靱な財務体質を構築すると謳っていますが、その自主的近代化をスピーディに行い「壁」を突破するのです。製造業なら機械設備に投資するのですが、補助金を得るには手続きが必要なので中小企業診断士が担当しています。非製造業の場合、新しいサービスを始めるのですが、システム対応などが必要になるので弊社のようなシステム要員を抱える外部パワーと組んで業務フローを円滑化されています。機械でもサービスでも「トコトン実践する人」が重要ですが、多くは社員が担当されて、その「やり方」(Do-How)をパートの方々に教えて「横展開」を行ないローコスト・オペレーションしています。

ワンポイント・アドバイス

「禅」の話からゲーム・チェンジャーに落とし込みましたが、「動中の工夫」のように「走りながら」行なう取組姿勢が重要です。高齢化した企業では「面従腹背」的な風土が蔓延りマンネリ化している事が多いです。若い元気のある方を採用しても風土が邪魔するので、外部パワーを活用しながら「壁」を突破する時代になっています。時間との勝負なので、社内で育成する時間的余裕がないと覚悟して、うまく外部を活用される事を薦めます。

