

当社は、10月24日25日に大阪商工会議所の「勸業展」に、オリジナル商品を出展しました。初めて、自社でブースを出したのです。結構、準備まで、あれこれと悩みましたが、その分、成果に現れたと思っています。 栩野

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

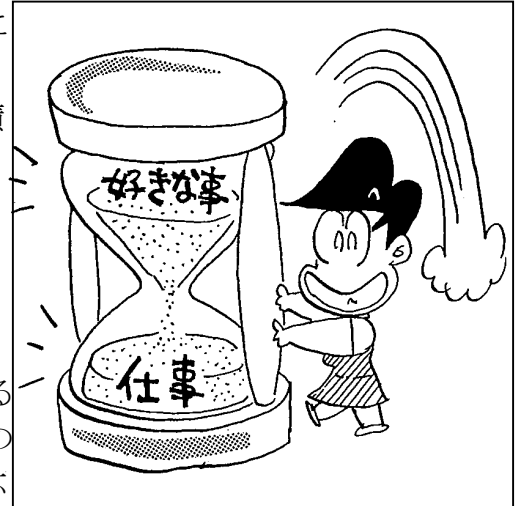
## 楽しくなければ仕事ではない!

右掲は、「好きな事」=「仕事」というイラストです。私は、この絵が気に入っていてセミナーなどよく利用します。この絵と船井先生に教えて頂いた「レンガ積みの法則」を組み合わせることで説明するのです。レンガを積むという作業なのですが、

- ・何も知らされずに単純に作業をする時の能率を1とすると
  - ・「今日の作業はこれだけ」と知らされて行う時の能率は1.6倍になり
  - ・さらに、自分で工夫して行うようになった時の能率は1.6<sup>2</sup>倍(約3倍)
- という話なのです。これを「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」とも言うのです。

確かに、製造業などで「スケジュール管理」を行って、作業を指示すると何も事前に知らさずに垂れ流しで作業する時よりも能率が向上するのです。「ゴール」が見えるという事はそれ程に威力があるのです。この応用的ですが、何かの仕事を依頼する時に「いつまでに」という期限を示す方が、何も決めずに依頼する時よりも能率が上るのです。ついつい、忘れやすい事ですが、心掛けたい事柄です。

下記に掲げているのは、京セラの稲盛さんの有名な方程式です。よくご存じの方が多いと思いますが、ここで、再度、ご紹介させていただきます。稲盛さんは、「考え方」が重要だとして先頭においておられます。よく「素直」という事が重要だと言いますが、指示を受ける側の「考え方」すなわち「心持ち」が重要なのです。



## 「成果」=「考え方」x「情熱」x「能力」(京セラの稲盛さんの言葉)

普段から尊敬している方の話ならば、当然、ずっと腑に落ちると思いますが、そうでもない場合が問題なのです。稲盛さんは「考え方」はマイナスからプラスまで幅広いとおっしゃるのです。確かに、普段から毛嫌いしている方から話が来ると受け止め方が大きく下がってしまうのです。「面従腹背」という言葉がありますが、確かに、その場では従ったふりをしているが、陰にまわったら真逆の態度になってネガティブな言動をしている方が結構おられるのです。私は、コンサルタントなので、このようなネガティブな態度の社員さんから「栩野さん、この会社で理想的な事を言っても仕方がない・・・」とわざわざ教えて下さるケースもあるのです。まさに、「2:6:2の法則」なのです。先頭に立つ2割の人もいれば、落ちこぼれて日陰になってしまう2割の人もおられるのです。

稲盛さんは、「能力の差というものはない」と前提しながら、「しかし、他人(社)より能力的に劣っていると思って、他人(社)より情熱を込めて働かねばならない」とおっしゃっています。私は、おちこぼれの残りの2割を活性化するには、「考え方」がプラスに変われるように「ビジネスモデル」を確立して「誰でもできる」という状態に持ち込むことだと考えています。

「ビジネスモデル」で「1.6」の状態に引き上げるようにするのです。その前提は「誰でも成果が出る」ということが担保されている事なのです。「うまく行く」というイメージを鮮明化することが重要なのです。他人を変えるには、この方法しかないと考えています。モチベーションUPは、お客様が買ってくれるというところに落ち着くと思っています。

### ワンポイント・アドバイス

#### 「続けられる事」=「才能」

私は、現場で社員さんの動きを見ている事があります。仕事を楽しんでいるかどうかを見極める為です。「続けられる」=「楽しい」でもあるのです。「楽しい」があれば、「工夫」が生まれるのです。創意工夫と言いますが、その源は「楽しい」なのです。

