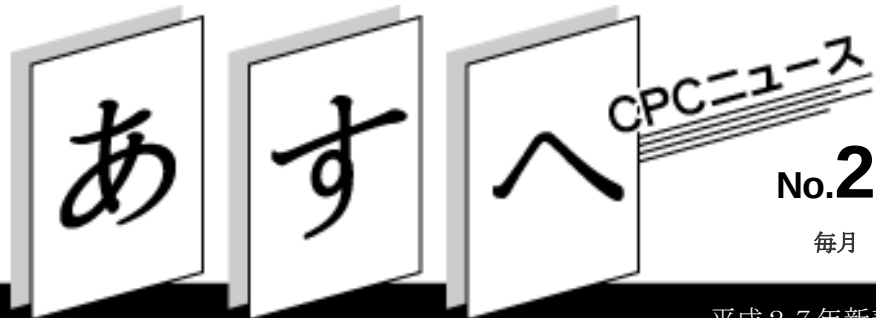




No.244

毎月 1日発行

平成27年新春号

年頭所感

活力ある中国地方の創生に向けて

中国生産性本部会長
荻田 知 英
(中国電力株式会社 取締役社長)



年頭の所感に先立ち、昨年8月20日に広島市で発生した土砂災害で亡くなられ、被災された多くの皆様に心からのお悔やみとお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い復旧と皆様のご健勝を心からお祈り申し上げます。

改めまして、会員の皆様方におかれましては、気持ちを新たに、新春をお迎えになられたことと存じます。昨年中は、当本部事業に格別のご支援ご協力を賜り誠にありがとうございました。おかげさまで、当本部における経営品質、人材育成、労組・労使関係などの各種事業につきまして、計画に沿って堅調に実施できていることをご報告申し上げます。

さて、わが国の景気は、円安による原材料コスト増の影響や、昨年春の消費増税後の反動減などによる影響が一部で続いているものの、雇用環境ならびに企業業績の改善を背景に、回復軌道に乗っていくと期待されています。また、中国地方においても、雇用環境の改善が続く中で、緩やかに回復することが期待されています。

しかしながら、わが国は少子高齢化による人口減少が進み、特に、地方においては東京一極集中に伴う人口減少といった構造的問題を抱えており、人口減少による経済規模の縮小などが懸念される中、日本経済を本格的な成長軌道に乗せ、活力ある地域経

済社会を構築することは容易なことではありません。

このような状況の中、わが国ならびに地域経済が再び活力を取り戻していくためには、地方が自らの創意工夫を活かして自立の道を探ることが重要と考えます。地域経済の活性化なくして日本経済全体の再生はないことは明らかで、地方創生に関する政策の確実な実施を望むことは勿論、政府の施策を待つばかりではなく、全ての企業・組織自らが、地方創生に向けて行動し、企業力・産業力の底上げを図っていくことが求められます。

そのためには、当本部が推進している経営品質向上活動の考えにある、自らが持つ強みを見極めた経営革新の推進や、人材の育成など、生産性向上に資する各種活動を力強く実践していかなければならないものと考えます。こうした考えから、当本部では、本年も、経営者・労働者・学識者の相互信頼と協力のもと、三者の英知を結集しながら、豊かさを実感できる社会の実現、活力ある中国地方の創生に向け、生産性運動を精力的に展開していく所存であります。

最後に、本年が皆様にとりまして、幸多き年となりますよう祈念いたしますとともに、当本部の諸活動に対しまして従前と変わらぬご支援とご協力を賜りますよう、心からお願い申し上げます

HOT情報

未来創造のリーダーシップ (第3回) ～自発的に革新を生み出す組織づくり～

12月18日(木)、平成26年度第3回目の「未来創造のリーダーシップ」(講師:株式会社あえるば 取締役会長 藤原直哉氏)を開催しましたので、その一部を紹介します。

本物のリーダーシップがないと行き詰まる時代

変化の激しい時代に突入し、ますますリーダーシップの大切さが問われていることが、世界情勢を見ているとよくわかる。昨日と同じ様なことが続いていると、そこそこのリーダーシップでも上手くいくが、いきなり大きな変化が起こると崩壊してしまう。本物のリーダーシップは、そのような大きな変化があっても未来を拓いていく。

極端までいくと、反対の極端に反転する

北の冷たい空気と南の温かい空気が混じると攪拌現象が起こる。その現象が南の海で起こるのが台風である。巨大な台風という悪天候は、実は晴れ渡った良い天気から生まれる。台風は、とてつもなく良い天気の時に海面から大量の水蒸気が上がっていき、それがエネルギーとなり、とてつもない悪天候が生まれる。要するに、極端(とてつもない良い天気)までいくと反対の極端(台風)に反転するのである。

物事の初めと終わり

台風を大きくする力が少し弱まり始めた時が台風のピークで、エネルギーのバランスが少し崩れていくと台風を維持することができなくなり、急速に衰えていき跡形もなくなっていく。晴天から台風は生まれ、また晴天に戻っていくのである。この自然の原理原則に合わせてリーダーシップを発揮することが重要である。

例えば、天気(景気)が良すぎると台風(悪い景気)が生まれ、バランスが崩れるとまた天気(景気)が良くなる。だから、景気が良すぎる時は悪くなることに備え、景気がとても悪い時は景気が良くなった時に向けて準備をしたらいい。

今、リーダーシップが弱くなっていると思うのは、天気が良い時には喜び、天気が悪い時は嘆いているだけのリーダーがほとんどだからである。先の変化を予見し、次にすることを準備するのがリーダーであり、それができるから、世の変わり目に国や組織をリードすることができるのである。

目に見えない自然の法則を考える

やはりリーダーシップは、目に見えない自然の法則を考えなければならない。

台風が大きくなる時は、次から次へと大きくなる要因が出てきてすぐに大きくなる。また台風が弱くなりはじめると台風の拡大を阻止するあらゆる要因も出てくる。組織の中で、「なぜ、景気が悪いのか?」と議論しても、何もわからず迷路にはまりこむ。その他にも、人間関係や組織の盛衰もよくわからないものである。しかし、初めと終わりは必ずあり、晴天の終わりは悪天だし、悪天の終わりは晴天なのである。これをリーダーは、よく理解しておかなければいけない。これを理解していないと、不況から脱するとか、バブルに乗らないためのリーダーシップが駆使できない。

「贈与」→「等価交換」→「贈与」

経済活動というのは、モノとお金の等価交換だと言われる。しかし、私たちは、何も持たずにこの世に生まれてくる。私達は等価交換をする前に贈与を受けているのである。その後に経済活動に参加する。企業の場合も資本金という贈与から始まる。人は亡くなる時も持っているものを贈与して終わる。会社の継承などもある種の贈与である。

社員を最初に雇う時も業績に貢献する前に給料と教育を贈与していく。だから、等価交換しか考えていない経営は上手くいかない。等価交換だけでは、何も生まれないし、何も終わらなくなり、廃れてしまう。しかし、考えてみると、等価交換と贈与は正反対の事象である。その正反対が世の中には生じているのである。

リーダーシップは複雑系なので感性が必要となる

正反対のものが生じるように自然界は単純系ではない。複雑系である。人間関係も複雑系である。うるさい人が混在する職場で人間関係が上手くいくのは、そのリーダーが複雑系の海を泳げる力のある人だからである。そういうリーダーは、真剣に話を聞いて心で対処していく。リーダーシップは割り切ると失敗する。マネジメントは、時間・お金・品質など、目に見える部分の管理が中心なため単純系であり制御しやすいが、目に見える部分から離れられなくなってしまう。しかし、リーダーシップは、複雑系なので制御する時に感性が必要となってくる。

さらにこの講演は続いています。内容に関心のある方は、講演録(CDと資料)を送付しますので、事務局へお問い合わせください。

次回(3月12日)の開催内容は、最終ページの伝言板に記載しています。

人事セミナーを開催 ～人事の本質と基礎実務～

12月2日(火)、広島市において「人事セミナー」(講師:株式会社オフィスあん 代表取締役 松下直子氏)を開催しました。セミナーの一部をご紹介します。

はじめに、「人事の意義を知る」と題した講義からはじまりました。制度はしっかりしているのに運用が出来ていないということがある。それは人事担当者とラインの管理職の関係を密にし、ラインの管理職に制度を理解して運用してもらうことが大切であり、その行動をとる意味や理由や目的・考え方を伝えていく必要がある。

「人事に求められる6つの役割とその意義」では、要員管理・採用のポイント、配置異動・昇格昇進のポイント、人事評価のポイント、人材育成のポイント、報酬制度と人件費管理のポイント、労務管理のポイントを具体的に企業の成功事例、失敗事例等を交えなが



らお話いただきました。最終的には、会社が存続し続けることが重要であり、そのために「従業員にどんな期待をするのか」、「その期待に応えてくれた従業員にどう報いるのか」等、人事部門においての、明確なビジョンと戦略をもたなくてはならないと解説していただきました。

参加者からは、「人を引き付ける話術がすばらしかった。また、今までの経験をもとに話をされて面白かった」「2日間にしても良いくらいの内容と思いました。また皆で共有したい内容でした」などのお声をいただきました。



経営品質実践セミナー (第3回) 西精工株式会社視察会を開催

12月11日(木)、12日(金)、経営品質実践セミナー(第2回)で講演いただいた、西精工株式会社に視察に伺いました。定員を大幅に上回るお申込みがあったため、急遽2日にわたっての開催となりました。

最初に、西 泰宏社長より会社概要の説明をしていただいた後、日本全国から注目を集めている朝礼を見学しました。

毎朝、約一時間行うという朝礼では「創業の精神」「経営理念」を唱和したのち、グループに分かれてその日のテーマについて話し合います。その後、全員で話し合ったことについて意見を出し合い皆で共有したあと、イキイキと各自の職場へ向かって行く社員の姿を見て参加者から「前向きな意見を言い合うことで皆がイキイキしている。品質を高めるためには人格を高めることも重要だとわかった。」「一方通行の朝礼ではなく、対話できる朝礼が素晴らしい。話している人も聞いている人も笑顔で明るいのが印象的だった。」



等の意見をいただきました。

次に、工場を見学し、ここでも参加者から「製品落下がほぼ無いことに驚いた」等の声が聞こえました。

その後、西社長から、どのように社風づくりに取り組んでいったのか等の講話をいただき、各部の社員の方々との意見交換もおこないました。社員の方々は「人と人が関わりあえる、困ったことがあっても放っておかない助け合える職場」「与えられたことをやるだけではなく、自分たちで考えて行動する人が大勢いる職場」など、この会社において幸せであると口をそろえ語られました。最後は本社全社員の方々に笑顔で見送られ視察会は終了しました。

伝言板

経営品質実践セミナー（第4回）

～経営品質の考え方とマネジメントサイクル～

日 時：1月21日(水) 10:00～17:00

場 所：広島国際会議場（広島市中区中島町 1-5）

会員参加料：15,400 円

講 師：経営品質向上ヘルプデスク

代表 白井 信行氏

内 容：

1. 経営品質とは何か？
～組織の業績を高めるために～
2. 組織の理想の姿を実現するマネジメントサイクルとは
3. 成果指標と活動指標の因果関係と進化の促進
4. 的を外さない活動指標、成果指標のつくり方
5. 成果を生み出す活動指標をつくるためのポイント

感動の三部作（第2回）

常識を突き抜け創造力を育む対話

～企画力と実現力を高めるために～

日 時：1月29日(木) 14:00～16:00

場 所：広島国際会議場（広島市中区中島町 1-5）

会員参加料：8,700 円

講 師：コミュニティデザイナー 山崎 亮氏

内 容：

現在の問題に苦悩するのではなく、課題について共に対話することにより、新たな考え方を創発し、共有し、協力しながら、さらに活動を育む。そんな創造性に満ちたやりがいのある仕事によって人はイキイキと変化していきます。

1. 自分たちが課題を発見し、整理し、解決していくプロセスをデザインする
2. 人がつながり知恵を創出する話し合いの場とは
3. 創造力を刺激する無意識のアイデアを引き出すファシリテーションとは
4. 多くの人たちに関係している課題の本質をつかんで解決するためには
5. 組織の活動が進まなかったり、崩壊の危機に直面した時の支援とは

未来創造のリーダーシップ（第4回）

～自発的に革新を生み出す組織づくり～

日 時：3月12日(木) 14:00～17:00

場 所：広島国際会議場（広島市中区中島町 1-5）

会員参加料：1名様まで無料（2名様以上 8,700 円）

講 師：株式会社あえるば

取締役会長 藤原 直哉氏

内 容：

変化を自ら生み出し革新する組織へ

1. 御用達経営
2. ミッション・ビジョン・バリュー
3. 横型リーダーシップの構造
4. 経済の原理と創造原理
5. 変化と進化～自らが変化を創り出す～
6. 言葉の変化と人心の変化
7. 想いと行動の関係
8. リーダーのビジョン

第48回トップセミナー

今、日本に求められるもの～

～地域からの経済成長と企業の持続的発展～

日 時：2月27日(金) 13:00～16:25

場 所：ANAクラウンプラザホテル広島

（広島市中区中町 7-20）

会員参加料：企業 16,000 円 労組 13,000 円

内 容：

◇第一講演

「中小企業の底力

～成功する『現場』から読み解く地域の未来～」

福山大学 経済学部 教授 中沢 孝夫氏

◇第二講演

「組織と人を元気に！」

～ストレスをやる気に変え、ポジティブサイクルを生み出す～

ソウル五輪シンクロナイズドスイミング・デュエット銅メダリスト

メンタルトレーナー 田中ウルヴェ 京氏

〈発行〉中国生産性本部

〒730-0041 広島市中区小町 4-33 中電ビル 2 号館 4 階

TEL (082) 242-7972 FAX (082) 242-7973

URL <http://www.gr.energia.co.jp/cpcenter/>