

福岡オフィス Communication Letter



リーダーとしてふさわしい目標

橋本竜也

社員の気づき

いくつかの病院や介護施設の主任・リーダークラスの方々を対象として、目標設定とその進捗確認の支援をしています。目標を提出していただき、その内容や達成指標、達成基準について個別にアドバイスをしていきます。その中でより良い目標にし、達成指標や達成基準もできる限り測定可能な基準にブラッシュアップしていきます。多くの場合は対象者の上司にも同席していただいています。

こうした面接で私はよく、次のようなやり取りをしています。

「この目標は、何人で取り組んでいるのですか？」

「私の目標ですが・・・」

「部署の皆さんはあなたがこのような目標を掲げていることを知っていますか？」

「たぶん、あまり知らないと思います。」

主任やリーダークラスで、目標設定に不慣れな方々の目標でよく目にするのは、「マニュアルを見直す」とか「技術を磨く」といった目標です。こうした目標は、本人ががんばればどうにか達成できる目標とも言えます。主任やリーダークラスの方々は、どうしても自分“だけ”ががんばる目標を立ててしまいがちであると感じています。私は「それは主任やリーダーに期待された目標ではないですよ」という話をよくしています。では、どのような目標が主任やリーダーに期待されているのでしょうか。

私は二つのポイントをお伝えしています。

- ①自分ひとりががんばっても達成できない目標であること。
- ②今までどおりにしていたら、達成できない目標であること。

主任やリーダークラスの方で、なんでも自分が引き受けて、自分だけがきつくなってしまうということが多々あります。これは、目標設定にも表れます。そもそも、自分だけががんばれば達成できるような仕事は、主任やリーダーの仕事ではないのだというくらいの捉え方が必要ですし、上司もそのような方向付けが必要です。そのため、①が特に重要です。リーダーは、みんなが前へ進む目標を立て、そこにみんなを巻き込み、一体となって取り組み、目標を達成することが期待されているはずなのです。

このような話を面談でしていたとき、あるリーダーが率直に話してくれました。「でも、やろうと言っても、そう簡単に動いてくれないのです。」私は次のように話しました。「当たり前じゃないですか。やろうと言ったらみんなが文句も言わず、やる気になって勝手に進めてくれるのであれば、リーダーなんて誰でもできるじゃないですか。あなたがリーダーになっているということは、みんなを引っ張っていくことが期待されているからですよ。ほどほどの目標を立てても、リーダーとして鍛えられないですよ。」

ある介護職のリーダーは「表皮剥離を発生させない」という目標を立てました。良い目標だとは思いましたが、どうやってスタッフに意識付けし、目標を共有するかということに悩んでおられました。つまり、みんなの目標になっていないと。そこで、スタッフルームにホワイトボードを置き、そこに「ただいま表皮剥離未発生〇日継続中！」と記載し、毎日書き換えるように提案しました。素直なこのリーダーの方は早速ホワイトボードを用意されました。そのホワイトボードはすでに60日継続を更新しているようです。スタッフもかなり意識が高まっているそうです。これからが楽しみです。

主任やリーダークラスの頃から目標によってリーダーシップを鍛えていければ、力のある管理職へと育っていくのではないのでしょうか。



日本経営グループ
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

明治大学卒。1999年4月入社。人事コンサルティング部門に配属され、一貫して病院の人事制度改革に携わる。2006年9月からの半年間、調剤薬局に出向し、収益改善と組織改革を実現。コンサルティングにおいては、赤字病院や債務超過先の経営再建にも従事。2013年1月福岡オフィス長に就任。本紙の読者限定で、病院経営に関するお悩みや疑問など様々なご相談を無料で承っております。

講師が皆同じことを言う

(松浦総太郎)

驚く事に、1週間で同じことを3回、別々のお客様から伺いました。その内容は、セミナーのあとに訪問したお客様から伺った話です。通常我々は、セミナー終了後に、個別の相談や情報提供のために、ご参加者を訪問します。その際にセミナーの感想を伺ったりしますが、お客様から「日本経営のセミナーは、複数回参加している。色々なテーマのセミナーで、それぞれ講師は違うが、驚くことに、全員の話す内容が共通して会社としてブレが無い。セミナー講師同士がものすごく打合せをしているというよりも、価値観という軸があり、それが全員に浸透していると感じる。皆同じことを言うことが、素晴らしい。」と3名の方から仰っていただきました。

お客様の仰るとおり、講師全員が「セミナー中にこの話は絶対入れよう」という打ち合わせをしているわけではなく、朝礼、役員講話、オフィス内の会話等で繰り返し出てくるキーワードや価値観を各人が理解、咀嚼し、自分の言葉に変えてセミナーで話しています。今回頂いたお話しは、その積み重ねの結果だと思っています。

我々のセミナーでは、テーマに対する情報提供や事例紹介だけでなく、解決に導いたプロセスや、その中で大切な価値観、考え方などもお伝えしています。その部分でお客様から声をかけられたことが、非常にありがたいと感じた瞬間でした。

誠実さは人に通じる

(高園忠助)

「職員の不利益変更」。お客様先で、就

業規則や賃金制度の見直しの仕事をしていると必ずこのような話になります。

不利益変更と一概に言いますが、その範囲は広く、職員に与える影響の度合いも様々です。私は社労士ではありませんので、詳しい法的な言及はこの場では避けませんが、このデリケートなテーマも、①誠実な説明、②合意形成のプロセスが順当であるか、③職員のものの方・考え方が前向きかどうかの3つが成否を決めるものと考えています。

10年ほど人事の仕事をしていますが、私利私欲のために人件費を削減しようとする方、あるいは他のコストカットを検討せずに人件費を削減しようという方も、まずお会いしたことがありません。今や常識的に正しい考え方で経営をする経営者ばかりです。勤続年数だけで昇給をし続けた結果、報いるべき人に報いられていないとか、時代にあっていない手当が残っていて他に原資を回すべきとか、それなりの理由があります。経営悪化が背景にあった場合でも、このままではベッドが埋まらずジリ貧になる、という合理的理由はあります。

しかし、そのことがきちんと説明なされない、あるいは部分的な説明になってしまったため、職員に趣旨がきちんと伝わらないということはままあります。「そういうことだったら、他の施設に行く」という職員もゼロではないでしょうが、不満に思う人の多くは「よくわからない」という消化不良感によるものではないでしょうか。

また、全体最適で考えると納得できる話であっても、個人別に接すると不利益の度合いが大きい層の人も出てくることはあります。しかしこの場合でも、真摯に趣旨と理由、そして激変緩和措置を考慮している

から理解してほしいといえ、伝わることもあります。こうした点から、①誠実な説明、②合意形成のプロセス(全体説明→個別説明)の手順は欠かせません。

最後は、③ものの方・考え方です。職員にとって利益となる変更であっても不満が出る職場はありますし、結果を前向きに受け止めるかどうかです。

経営の舵取りにおいて変更はつき物ですが、最も変更しがたいことが職員の人事です。これらの舵取りを柔軟にするのは、職員に対する誠実な向き合い方とモノの考え方・考え方であり、やはり誠実さは人に通じると思います。

大義を感じる

(太田昇蔵)

先日、増患のためのマーケティング研修を実施した病院での出来事です。収益改善でのご支援で関与して約2年半が経ち、診療報酬上の様々な対応が一段落したので、継続的な増患力を培うためにマーケティング研修を開催しました。

弊社が研修を行う際には、必ずと言ってよいほど創業の経緯、創業からの歴史を語っていただくようにしています。今回は理事長の兄にあたる事務長に創業の経緯、歴史を語っていただきました。

既に約2年半のご支援をしていますが、大正時代に創業していること、先々が戦時中はフィリピンで医療を行っていたこと、先代が引き揚げ船で命からがら帰国したことなど、これまでお聞きしていなかったことをお聞きしました。そして、その内容は事務長の弟である理事長にも伝えていなかったことをお聞きし、衝撃を受けました。



松浦総太郎



高園忠助



太田昇蔵



玉利裕希



美濃部希生



杵島凌太



馬渡美智

理事長も初めて聞かれた内容なので、当然、研修参加の皆様は初めての話でした。こうした印象的なスタートでしたので、議論は活性化し、有意義な研修となりました。

この病院は、近々、建替えを予定していますが、それに向けて約2年半を「頑張れ！頑張れ！」で駆け抜けてきました。そのため疲労の色が出ていましたが、当院の歴史を聞くことで、当院を永続させる大義を感じられていたように見受けられました。今回、皆さんが大義を感じたことで、これからの建替えに向けて前進していくのだと確信しました。

経営は総合格闘技

(玉利裕希)

私は主に人事評価制度の構築をお客様と進めています。経営資源でいうところのヒトに焦点を置いた仕事が多いのですが、実際にお客様と一緒に仕事をさせていただいている場合には、ヒトに限らない相談が数多く寄せられます。

ある病院様の経営者層の会議に同席させていただいたときの事です。会議の前半は、看護師の採用というヒトに関わる議題が拳がりました。その後、看護師採用の推進ということで、認知度向上を目指してホームページ作成の話題へ広がりました。さらには、認知度を向上させるという話しから派生し、増患の話しに及びました。最終的には、ホームページを作成するためのプロジェクトメンバー選出とそのプロジェクトを行うための現状業務のやりくりという話題になりました。

人事関連、IT関連、マーケティング、業務プロセスなど多岐にわたる話しが織り交ざって会議が展開されていました。経営の現場を見ると一筋縄にはいかない、あらゆるテーマが相互に関連していることが見て取れました。すると、私がお支援している内容が如何に経営のごく一部であるかという事に気づきました。

危機意識を共有する

(美濃部希生)

危機意識の無い経営者にお会いすることはほとんどありませんが、危機意識の弱い職員にお会いすることはよくあることです。管理職であっても、自部門以外のことに関しては「我関せず」といったように、病院・施設全体の経営という視点で危機意識を持っている方は多くはないのではないのでしょうか。

「このままでいい」と思えば、人は改革の必要性は感じません。そのような意味では、経営者だけでなく、職員一人ひとりが危機意識を持つことが、組織全体の改革につながるといえます。しかし、現実的には職員一人ひとりに危機意識を持たせることは並大抵のことではありません。特に、組織が大きくなればなるほどその困難さは増大します。

先日、経営改善を見事に進められている法人様のお話をお聞きする機会がありました。その法人様では、改革を始めるにあたって、それまで公開していなかった財務データを公開し、良い点も悪い点も全て職員に説明したり、診療報酬の改定が自院にどのようなマイナスの影響を与えるのかを具体的に伝えたりすることで、職員一人ひとりと現実にある危機を共有されたそうです。

ネガティブな情報を公開すると職員が離反するのではないかと懸念もあります。しかし、実感としての危機意識を職員一人ひとりが感じなければ、組織全体での改革は成し得ないのではないのでしょうか。経営者が持つ危機意識を組織全体に共有していくための仕掛けを考えていくことが、経営改革を進めるポイントの一つであると気がきました。

地域で支えあう

(杵島凌太)

地域で支えあう。これは、今後高齢者が増加していく中で、非常に重要なテーマではないのでしょうか。

私は先日、長野県真田町に行きました。地域の取り組みを見学させていただいたのですが、そこには地域住民の方々が一丸となり高齢者を支えていく、地域に貢献していく強い意思を持った元気な中高年層の方々の姿がありました。

ある公民館では20名弱の中高年層の方々が集まってグループディスカッションをされていました。内容は、「地域や高齢者のために自分は何ができるか、私たちに何ができるか」や、逆に「自分は何をして欲しいか」といったことです。

地域のために自分たちに何ができるか真剣に考え、各グループで発表して共有する。こうした取り組みを通じて、地域住民の方々が一丸となって活動していく。この姿を見て、地域住民の方々を巻き込んで高齢者の方々に支えていくことが、今後介護施設でのマンパワー不足を軽減する打ち手となってくるのではないかと思いました。

今後、地域住民の方々を動かしていくためにどのような取り組みを行っていけばいいのか。そして高齢者の方々のために私たちに何ができるのか。このことを真剣に考えていきたいと思います。

信頼関係の築き方

(馬渡美智)

先日監督職以上の方を対象に、ES Navigatorの報告会をする機会がありました。経営幹部の方々にはすでに報告を済ませていましたが、改めて監督職以上の職員にも報告して欲しいとのご依頼でした。

こちらの病院では継続的にES Navigatorをご利用いただいておりますが、今回のアンケートでは、前回に比べて職員の満足度が大きく下がっていました。

2014年度の診療報酬改定で看護基準を変えたことにより、業務負担が増えたこと等も影響しているようでしたが、事務長をはじめ経営幹部の方々は、満足度が下がってしまったことを真摯に受け止められて

いました。そしてこんなときだからこそ情報をオープンにして、良い点も悪い点も認識した上で、それを踏まえた解決策を皆で考えていきたいとおっしゃいました。

経営幹部として負の情報をすべてオープンにすることは、非常に勇気のいることだと思います。負の情報を共有することで職員の団結力が増すこともあるかもしれませんが、経営者側に対し厳しい視線が向けられ、職場の結束力が衰える危険性もあるからです。

それでも「うちの監督職以上の職員は、悪い点も含めて病院の状況を受け止めてくれるはずだ」とすべての情報をオープンにされたのは、職員との信頼関係を非常に大切にされているからなのではないかと感じました。

相手を全面的に信用し、こちらから歩み寄る姿勢が、信頼関係をより強固なものにしていくのだということに、改めて気付かせていただきました。

社員の気づき END

もしコン

コンサルティングメソッドを日常に応用する
もしも、コンサルタントが〇〇したらシリーズ 第4弾！！

Vol.4

続・もしもコンサルタントがダイエットをしたら

～前回までのあらすじ～

高園忠助

松浦さんという好敵手を見つけ、ESNavigatorチームという支援者を作ることにした私は、続いて目標達成に向けた環境創りに取り組むことにした。

当初掲げていた生活改善目標も大切だが、それ以上に結果にコミットする必要がある。目標が変われば手段も変わる。体重を減らすための手段を模索して、取り組んでいくことを決意したのである。

ところで、先日、高園はある研修に参加して色々な気づきがあったというが果たして…？

1. 生活改善の重要性

少し話はそれるが、先日、私は創造経営教室という2泊3日の研修に参加する機会に恵まれた。この研修は、日本経営の人材育成哲学の根幹を形成するものであり、基礎コース、中級コース、上級コース、大学校とある4段階の研修を、一定の年次・タイミングで受講するようになっている。私が参加させていただいた中級コースは、職場リーダーとしてのマネジメントとリーダーとしての責任能力の向上を狙いとするものであった。

この研修は大変有意義なものであった。この研修が凄いところは、役割としてのリーダーではなく、「自分という人間の生き方そのものがリーダーたる生き方であるか、どういう生き方がリーダー、経営者たりうるものか（この研修ではリーダー・経営者を商品・市場・技術を創造していく創造者と表現している）」という、言わば本質に迫ろうという研修である点だ。マネジメントは仕事に限らない。人間関係、家庭、スポーツ、患者、余暇、人生など様々な事象に対してマネジメントという言葉が使われる。管理職としては職場の、仕事のマネジメントを思い浮かべるものだが、個人の単位で考えれば人生のマネジメントの一部が仕事という見方もある。

この研修では、私自身の食事、睡眠、運動等の生活の質そのものの改善が、リーダーシップの向上にも繋がると教わった。直接的な因果は証明されにくいけど、そう強く実感させられるものがある。

「もしコン」に話を戻すと、ダイエットはあくまでも一時的に追うべき指標だが、最終ゴールは生活・家庭の質向上に繋がると思う。「もしコン」で掲げた当初目標も、生活改善目標として日々取り組んでいきたい。

目標	達成基準	9月まで	10月
・ 1日1食	100%	達成度70%	達成度 80% 25/31日
・ 週1回、1時間以上の運動	100%	達成度95%	達成度100% 4/4週
・ 睡眠5時間以上	100%	達成度90%	達成度 93% 29/31日

「それでリーダーシップが取れば苦労はないよ。」そんな声も聞こえてきそうだが、中々面白い研修だと思う。

もしご関心あれば弊社社員までお問い合わせいただければご案内します。

また勤続3年以上の社員であれば、基礎コースを修了していますので、何らかの目標を掲げていると思います。

「あなたの創造経営教室の目標は？」とお気軽にお声かけください。



2. リバウンドと手段の見直し

松浦さんと私、それぞれの目標を再度整理すると以下ようになる。中々打ち明けてくれなかった現状体重と目標体重も、教えてくれた。

前述したように、3つの生活改善目標を当初掲げて取り組んでいたが、体重減を掲げた今、これだけでは結果にコミットしないのだ。実際に、前回の時点で73.2kgだった体重は11/14現在では74.5kgである・・・！微妙にリバウンドしている。それはそうだ。これは目的が違うのだから・・・。

これまでの取り組みで以前は8分くらいで足がつった私も、30分で4kmくらいは走れるようになった。しかし、目標達成に繋がる手段・指標はよりダイレクトに近づくものでなければならない。急性期中核病院が、良質で安全な医療の提供を目標に掲げ、快適な入院環境創りを推進することで患者満足度を上げようとするようなものだ。ダメではないが、むしろ急性期中核病院であれば、QIの開示・向上に取り組むことが目標に合っている。あるいは在宅復帰機能強化加算取得の療養型病棟が、充実した設備・環境を整えることだけで、患者満足度を上げようとするようなものだ。患者の真の満足はその病棟・施設に居続けることではなく、在宅復帰に向けた支援が進むことなのだから・・・。

生活習慣目標に掲げた食事、運動、睡眠も、一見すると方向性は間違っていないが、目標にダイレクトに届く手段とは言い難いだろう。やはり、追うべき指標の見直しは必要だった。

3. 悔しさ、そしてあの時の自分をもう一度...

1年前、確かに私は60kg台だった。あの頃の写真を見ると、違った自分がそこにいる。ベルトの穴は縮まっていたし、格好よくタキシードも着ていた。11月にした新婚旅行では水着になりスキューバダイビングを楽しんだ。

あの時に来ていたスーツは、いまや着られなくなっている。ベルトの穴も元通り。人前に晒す水着姿なんてとてもじゃないけど、わがままなボディと皮肉られる。

10ヶ月前の1月頃から徐々にリバウンドし始めた私。「高園さん、少し戻ってきました？」なんて言ってくれたお客様も、もう言わなくなっていた。言えなくなっていたのである。

思いを巡らせていると、悔しさが湧き出てきた。お客様にさわやかな自分で接するため、リーダーシップのため、それもいいが、単純に「デブ」であることに悔しさが出てきた。理念のため、経営方針のため、と言いながらも、眼前に広がる職員の離職に、悔しさが出てくる企業経営者も同じような気持ちなのだろうか。

ビジョンは人を動かす。だが、悔しさも人を動かす。当時の取り組みを振り返って、同じKPIで自分を奮い立たせるのであった。



KPI	目標値
・平均摂取カロリー	1600kcal/日
・水泳	1.5km/週



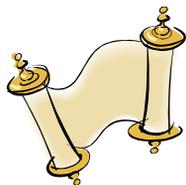
弊社に届いた「11月号読者アンケート」の一部をご紹介します。貴重なコメント誠にありがとうございました。

読者の声 医療法人博慈会 内田病院 安藤正明 様

メンバーがついていきたくなるような人間性とはどういった人間性なのか。
また、お聞かせいただければありがたいです。

読者の声 医療法人伴帥会 介護老人保健施設ガイアの里 池永孝幸 様

「組織はトップの姿勢が普遍的なものである」日々苦しい場面もありますが、人間性とリーダーシップを意識して業務に臨みたいと思います。



人材育成連載

橋本竜也

Vol.3

連載

経営お役立ち情報

“困った職員への対応 5” 「独断で物事を進めてしまう」

病院や福祉施設において、金銭的なことに関わる業務を独断で進めてしまう人はまずいないでしょう。「勝手に10万円の物品を買ってしまった。」ということはないはず。このような場合は、困った職員というよりも懲戒にあたるでしょう。

では、独断で物事を進めてしまうというのは、どういうことでしょうか。主に次のパターンが考えられます。

- 1) 患者さんや他部門等からの例外的な要望を独断で引き受けてしまう。
- 2) 今までのやり方を勝手に変えてしまう。
- 3) 初めてのことを誰の確認も取らずに進めてしまう。

つまり、1) 何かを決める、2) 何かを進める、という時に、誰の確認も取らずに進めてしまうため、「独断で物事を進めてしまう」人だとみなされるわけです。

ルーチン業務において、独断は発生しません。むしろ、ルーチン業務であるにもかかわらず、なんでも上司に確認を取ったら、「自分で考えない人」「全部聞かないと進められない人」といった烙印を押されることでしょう。

独断で物事を進めがちで、指導しても改まらない人は、何を独断といわれているのかが理解できていないということが考えられます。そこで、下記の3点を伝える必要があります。(これを伝えても独断で進めてしまうのであれば、これはもう確信犯です。)

- 1) 患者さんや他部門からいつもと違う要望があった場合は、必ず上司に相談すること
- 2) 今までのやり方を変える場合は、事前に上司の確認を取ること。
- 3) 新しい方法を取り入れる場合は、事前に上司の確認を取ること。

このように整理して伝えることで、かなり改善される場合があります。

一方で、報・連・相の対象として上司が信頼されていないとか、なんでも上司に相談すると時間がかかって進みにくいということもあります。これは、上司の問題ともいえます。とにかくスピーディーに物事を進めていくこと、意欲も実力もある部下の妨げにならず、良き支援者となることも上司に求められます。

上司は邪魔をしているわけではないのだということを部下に伝えるうえで、よい事例があります。

日経BPの「カルロス・ゴーン経営を語る」の中に、カルロス・ゴーン氏が語っている話を引用で紹介いたします。ご参考まで。

私たちは現地の事業部にこう伝えてあるのです。「この地域の責任は君たちにある。したがって、君たちが思うようにやってくれば良い。我々本社は君たちの支えになりたいのであって、決して邪魔者になりたいわけではないのだ。」といっても、もちろん、こうして責任を与えて仕事を任せからには、透明性というものは必要です。つまり、大切なことは何一つ隠さず知らせてくれること。それが私たちの何よりの望みですし、そのことは現地の事業部もよく分かっています。つまり、原理はこういうことです。

「もし君たちが大切なことをきちんと話してくれないなら、責任を与えることはできない。我々はあとからいきなり悪い結果を知らされるのを好まない。したがって、何か困ったことがあるなら、それについて一緒に話し合うべきだ。君たちが話してくれさえすれば、我々にも何かできるはずだ。また、そこでもし何もかもが順調だったとしても、その時にも“順調だ”と言ってほしい。そうすればこちらも余計なことに首を突っ込んだりはしない。こちらだって、他にやるべきことは山ほどあるのだから。」





社長の手紙

平成27年10月23日

社員の皆様へ

日本経営では社長が毎月給与明細に1枚の手紙を添えて社員に思いを発信しています。

新たな事業年度を迎えました。10月1日千里阪急ホテルの方針発表会でお伝えしました通り、目標を大きく上回る業績を達成することができました。これも偏に社員一人一人の皆さんの真摯な業務への取組の結果です。感謝申し上げます。誠にありがとうございます。今期は「品質向上」を掲げ、お客様の満足度向上を目指し、最高品質の業務提供を皆さんと目指して参ります。そのことが新たなお客様との出会い、新たな仕事へ繋がっていることを常に意識してください。指標に基づく「徹底」にて実現をお願いいたします。

次に「開発型企業」を目指すことを掲げておりますが、その前提は「学習する組織」です。自ら学ぶことが基本です。新たな能力開発制度としてフィリピンでの語学研修を設けました。藤原部長、吉岡課長代理の両名が現在1ヶ月受講中です。毎日メールが送られ、日々格闘の様子が伝わってきます。帰国が楽しみです。

私は今月11日から13日まで「益田の森塾 社会人リフレッシュ研修」にお客様お二人、社員三名と共に参加しました。藤澤会長も18日から20日まで、お客様と社員と参加されました。私の恩師でもある森均(もりひとし)先生が塾長として主催する研修です。45歳から始められ、今年で25年になります。森先生はご存知の通り、岐阜県立益田(ました)高校(現:益田清風高校)で1992年まで教師をされていました。その間、全国簿記大会35回優勝、税理士試験11年連続最年少合格達成など数々の偉業を達成されました。2006年より中部学院大学(岐阜県各務原市)会計プロフェッショナルコース特任教授として新たな取組を始められました。2013年に入社した長谷川智也君も森先生のもとで16歳で全国最年少公認会計士合格を果たしました。丹羽副社長も先生の教え子で20歳税理士合格者です。(当時全国最年少)ちなみに副社長と私は高校時代同じクラスでした。

森先生は、「この世に落ちこぼれなんていない。教師や親がもうだめだと子供を見離したところから落ちこぼれが始まるのです」と言われています。着任時、荒廃した高校を簿記を通じて日本一になることを掲げ、建て直しました。それが「奇跡の大逆転教育」と言われる所以です。「学生は真剣にやればすごいことができるのに気が付いていない。教育者はロマンを語り、夢を与えなくてはならない。やる前から私は日本一になるとはっきり言う」森教育のモットーは、「夢とロマンとリズム」です。リズムとは良き習慣、当社の基準創造行動にあたります。3日間の研修は、岐阜県下呂市小坂町の大自然が舞台です。小坂町には標高約520m、木曾御嶽山の麓にあり97%が山林、200余りの滝があります。「大自然が教育者」をモットーに塾長自らが野草や森林、動物、満天の星空等について案内・説明されます。日々の喧騒の中で、私達が忘れて「周囲への気付き」を教えてください。また往復8時間かけて高低差60mの滝を目指し、山中の道なき道を進む、腰近くまで水につかりながら沢を渡り辿りつく、そこには滝に架かる虹が現れます。計り知れない感動と達成感があります。

森先生と当社のご縁は菱村議長、小池名誉会長が岐阜県高山の出身ということもあり、菱村議長が幾度となく森先生のもとへ足を運び、創っていただきました。感謝に堪えません。当グループには青木取締役、今期より代表社員となった座間代表、吉本代表はじめ森先生の門下生が多数います。菱村議長は、冊子「森均先生のやる気づくり人づくり」の巻頭で次のように述べています。『モリキン(森先生)の生き様は一貫している。食べるのに困らないように、人から必要とされるように、そして人一倍努力すれば、豊かな生活ができるように、という生きていくための糧を教えてください。モリキンの生き様から学ぶべきは、むしろ企業人の方だと感じます。企業の中での「人づくり」にこそ、モリキンが探求している「生きていくための教育」の進化が問われています。このようなモリキンとの出会いを得て、真摯に学んだ「人づくり」が、当グループの血肉となって躍動しています。この事実、私は心から感謝したいと思います』(一部抜粋)

森先生は今年70歳を迎えられました。バイタリティー溢れる行動力、情熱は以前にも増して強く輝いていらっしゃいます。学歴ではなく学習歴が重要であると先生はおっしゃっています。生涯学習講座(市と大学が運営)では市内の小学5年生が今年2月に日商簿記検定試験3級に合格しました。卒業後も恩師と交流できる喜びに感謝するとともに「やる気」を持つ人づくりにより未来進行形で能力開発に繋げ、事業開発に一層挑みます。

「誰でもやればできる。何でもできる」(森 均)

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井昌俊

今月のBook Review

『仕事のゲーム化』でやる気モードに変える

(著) 長尾 一洋、清永 健一

ゆとり世代もベテランも、職場の全員がワクワクしながら仕事に取り組み、目標を達成することができる組織。そんな組織が理想ではあるが、目標に対するモチベーションが低く、「上司に言われたから仕方なくやっている」というスタッフもいるのではないだろうか。

ところで皆さんは、コンピューターゲームをするだろうか？今はスマートフォンがかなり普及しているため、電車内でもゲームをしている人をたくさん見かける。

また、コンピューターゲームには興味のない人でも、徹夜でマージャンをしたり、ゴルフに行く前の晩に興奮して眠れなかったりという経験はあるのではないだろうか。

これだけ多くの人が夢中になるゲームには、ついこのめり込んでしまうような色々な仕掛けや工夫があり、それをゲーム以外の分野に応用する考え方を「ゲーミフィケーション」と呼ぶ。

本書は、「仕事のゲーム化」によって、仕事が面白くなる、職場が楽しくなるということだけではなく、どう業績向上につなげていくかという経営の視点から「ゲーミフィケーション」について書かれた一冊だ。

人が面白さを感じるゲームには以下の4つの特徴がある。

- ①【課題の明確化】何をすべきかが明確になっている
- ②【現状の見える化】自分が今どういう状態なのかがすぐにわかる
- ③【即時フィードバック】アクションに対して、すぐに反応がある
- ④【達成報酬の魅力】ゴールしたり達成すると、感動できたりごほうびをもらえる

この4条件は、どんな取り組みでもゲーム化することができる最低条件と捉えることができる。そこに、ゲームの要素を仕事に持ち込んで、働く人々のモチベーションを高めるヒントが隠されているのだ。

仕事にゲームの要素を持ち込むのは、面白おかしく仕事をしましよ、ということが目的ではない。もちろん「仕事のゲーム化」には仕事を面白くする、楽しいものにするという効果がある。しかし最終的には、その取り組みが人を成長させたり、経営戦略の実行を加速させて成果につながったりするものでなければならないだろう。

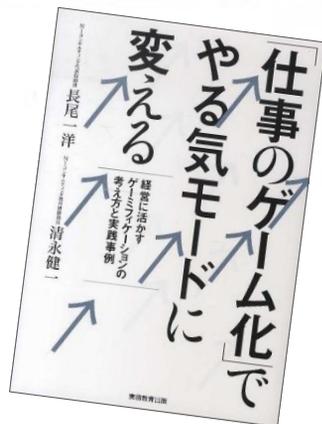
「仕事のゲーム化」を成果に結び付けるためには、まずは「経営の見える化」を進めなければならないと著者は言う。「経営の見える化」への取り組みで重要なポイントは、戦略の見える化、マネジメントの見える化、現場活動の見える化を実現し、それぞれをリンクさせて、トップから現場で働く人まで全スタッフが情報を共有できる仕組みをつくるということだ。その仕組みが整って初めて、成果に結びつく「仕事のゲーム化」のフレームが出来上がる。

そこに皆がついこのめり込んでしまうようなゲームの仕掛けや工夫を取り入れることこそが、ゲーミフィケーションの醍醐味だ。

では、職場の全員がワクワクしながら仕事に取り組むような、仕掛けや工夫とは何か？

それはぜひ本書をご一読いただきたい。

(馬渡美智)



出版社 : 実務教育出版
発売日 : 2013/7
ISBN-10 : 4788908107

Communication Letterをご覧くださいまして、ありがとうございます。本紙へのご感想などをお寄せいただけましたら幸いです。同封のアンケートにお答えいただいた皆様の中から毎月抽選で3名の方に、「今月のBook Review」でご紹介した書籍をプレゼントしております。

発行所 日本経営グループ 福岡オフィス
〒812-0013

福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7 F
TEL 092-409-4466 FAX 092-409-4588

発行責任者：橋本 竜也

E-MAIL : tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp