



千話万来



2020 年3月 268号

株式会社シイビシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL027-266-6855/FAX027-266-6856

E-mail lcbe@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

まさに VUCA(ブーカ)の時代

VUCAとは

Volatility(変動性・激動)不安定で変化が激しい

Uncertainty(不確実性)不確実性が高く先行きが見えない

Complexity(複雑性)様々な要素が複雑に絡み合っている

Ambiguity(曖昧性・不透明性)ものごとの因果関係があいまい

4つのキーワードの頭文字から取った言葉で、現代の経済環境、経営環境や個人のキャリアを取り巻く状況を表現するキーワードとして使われています。

昨今、経済、企業組織、個人のキャリアに至るまで、ありとあらゆるものを取り巻く環境が複雑さを増し、**将来の予測が困難な状況**にあります。

過去の成功事例が通用するとは限りません。世の中の動きに今まで以上に敏感になる必要があります。

今回の新型コロナウイルスの影響はまさに当てはまることなのだと思います。

この世界的な影響を糧に世界が一丸となって協力し、状況を把握し、乗り越えていかなければなりません。苦境を強いられると平穏な日常のありがたさが身に沁みます。日々をもっと考えながら、大事にしたいと思います。

— 改善活動発表会の効果 —

3月14日に第1回改善活動発表会が栃木県内の製造業で行われました。4月から始まった改善活動推進研修。せっかく勉強しているのだから、実際の改善を進めてもらって、発表してもらおうと決めたのは、11月くらいだったと思います。テーマの選定、テーマ選定の理由、現状把握、原因分析、改善目標の設定、対策立案、対策実行、効果の確認、歯止め標準化とそれぞれの段階の説明を写真やデータなども加えて、発表してもらいました。初めての改善活動の発表で、不慣れな部分や、緊張して思うようなことが言えなかったこともあったようですが、みなさん素晴らしい活動内容と発表でした。

発表会後の振り返りで印象に残ったことは、他のサークルのやった改善を自分の部署でもやってみたいとか、入社して8年間、ずっとやりたかった改善に取り組めたとか、他のサークルのように、写真で説明すれば良かったとか、データで金額的效果を明らかにしたかったとか、課題がたくさん見えてきたようです。

各部署が日頃どんな改善を行っているかなんて知りません。発表会をしたから気づけたことです。

こちらの企業の研修参加者のいいところは、とても素直で、他の人や他の部署のいいところを見つけられること、振り返りもきちんと出来ることです。とても大事なことです。この二つが出来る人(企業)は、成長できます。来年度の第2回目の改善活動がとても楽しみになりました。自分たちで必要性を感じ、どんどん働きやすい現場へと改善していった欲しいと思います。そのために4月からの研修も掘り下げて、現場に合った、内容の濃いものにしていく予定です。

残業規制が厳しくなります。上から押し付けられたやらされごとではなく、現場が自ら考えて取り組む生産性の向上が成果につながっていきます。

— 人は一日にしてならず 継続は力なり —

研修を始めて丸二年が過ぎようとしている会社さんがあります。課長・係長・リーダーの3階層でそれぞれの研修を行っています。じわじわと効果が出てきています。

係長・課長の意識が変わってきました。研修感想文などでも考え方、意見がしっかりしてきました。

やるべきことが見えてきたように感じます。

リーダーも少しずつですが、意識は変わってきているように感じます。実際の行動へはなかなか結び付いていないかもしれませんが、少しずつ着実に変わってきています。考え始めています。

どの階層も研修内で、他部署の意見を聞くこと、他部署の取り組みを聴くこと、他部署での困りごとを聞くことが、とても勉強になっています。

部署間で、力を合わせて問題を解決する動きが少しずつ見られるようになりました。

横のつながりが、かなり増えてきました。他部署に相談しやすくなりました。

目標管理、部下育成、管理職としての役割などを一つ一つ確認しながら、現状の自分と照らし合わせることで、自分が変わらなければならない部分、成長しなければいけない部分、部下を教育しなければならない部分、仕事の仕組みを見直さなければならない部分を意識できるようになってきました。

もやもやと、漠然とダメだと思っていた部分が課題として明確にクリアになってきてように見えます。

まずは、問題だと認識できること、問題点を共有できることがスタート地点です。

ここで研修を終わりにしてしまうと、また徐々にもとに戻ってしまいます。日々を見ていると大きな成長に感じられないかもしれませんが、2年前を思い出すと、かなり成長しています。2年間の継続の成果です。

本当に、考え方、意識の部分が変わったと思います。「どうせ変わらない」、「うちの会社はこういう会社だから・・・」とあきらめていたことが多かったのですが、「自分達で変えていかないと」、「ここから変えていかないと」と前向きな取り組みが多くなりました。今年の研修でも皆さんが働きやすくなるような、それぞれに合ったサポートをしていきたいと考えています。

— 正しい目標設定が出来ていますか？ —

目標設定が失敗する3つの理由

目標設定があいまい → 行動計画がさらに的外れに

①問題抽出が甘い・・・先に解決策を思いついてしまい、問題点を全部出し切れていない
短絡的に思いつきの対策を考える。

②課題設定の誤り・・・問題の反対語を課題と勘違いする 例) 品質が低下 → 品質を向上

(正しい課題設定は、根本原因を探り当て、その解決の為に取り組む課題を決める
根本原因の追究には、特性要因図やKJ法を使うとよい)

③成果設定がない・・・目標を達成したかどうかを誰からでも同等に判断できる必要がある。
達成期限と達成基準が含まれていないものは、成果設定ではない。

あいまいな目標設定の例

「組織を風通しのよい雰囲気にする」「チームワークの向上を目指す」「製品在庫を徹底管理する」「仕事に関する資格試験に取り組む」「統計システムに精通して活躍する」

※ 目標項目(何を) 達成基準(どこまで) 達成実行策(どのように)が正しく設定されていますか？

※ その目標は、求められているレベルに合った目標ですか？

※ 成果を上げるためには目標の設定が大事です。