

第5回いきいきWネットワーク

日時：平成19年3月5日（月）10：30～14：30

場所：ホテルキャッスル

参加者：メンバー19名、事務局3名

講話

講師：オフィス アイハラ代表 合原 美紀子氏

テーマ：「いきいきと活躍する人を目指して！～自己開発力を高めよう～」

合原氏は後藤副知事の10年来のご友人、長崎ターミナルビル株式会社川口社長、日本能率協会高村取締役を（引き連れて？）長崎から今回参加していただいた。

いきいきしている人は楽しんでいる人が多い。楽しめない人も中にはいると思う。楽しい会にしていけないと続いていかない。ポシャって行くのは楽しくない会。会の中で素敵になれない自分がいる。講師ばかり輝いていて自分が輝いてないのは問題だし、何人かの人だけがいきいきとしていて、影のような人がひっそりと見ているという構図が出来上がらないようにしなければならない。

この場所をいかに楽しくするかがすごく大事。空気ってすごく大事。会社の中の空気も会合での空気もそう。空気が悪いと会社は悪くなり、成績や人の定着が悪くなる。愚痴はいっぱい出る。誰が悪いのか。ネガティブなことを言う人がいると悪くなるのはそうだが、どこにもネガティブな人はいる。「そのせいで私の仕事はつらい、人生暗い」と言い続けているというのは嫌。そんな人のせいで私の人生を暗くさせないというエネルギーを持ちながら仕事をしなければならない。

ネガティブな人がいる中で、ぶれない自分を確立できる自分作りがやれたらいい。

はじめに

まずは自分自身が輝こう、自分が輝かなければ、周りも輝かない。

この会でいい影響を受けてそれぞれの職場で輝いて行って欲しい。ネガティブな人がいるとすぐ輝かなくなるのはもったいない。まずは自分自身が輝くことでちょっと元気がない人も元気になるくらいのそういう発信力をもっていたい。会社全体に影響を及ぼすなどということはちょっと難しいかもしれないが、近くの人、少なくとも自分の後輩が元気になるような発信の仕方は私達にもできる。

お母さんが輝いてないと子どもも元気がない。私がいきいきしてれば子どももそう。ぶつぶつ文句を言いながら夫もそうかなという気がする。

職場でも家庭でも、まずは自分が輝くことが大事。アメリカの有名な結婚コンサルの言葉に「良い結婚をするためには自分自身が自分を幸せにできる人間になりなさい」というのがある。そういう人間になって、自分が幸せになれるパートナーを探しなさいということ。なにがいいたいかという、もたれあいだけでなく、自分自身が自分の人生に責任を持って、自分で幸せになれる者同士が結婚すれば幸せになれる。その上で助け合うだとか、そういうことが必要だ。

種を植えましょう、種を植えないと、花は咲かない！花の命は結構長い。

いろんな所で愚痴になっていることを聞くと、「うちの会社はこんなことをしてくれない」「うちの上司はこんなことがわかっていない」というような話がある。そういう前に、自分の会社や上司が理解してくれるための種を植えたのか。会社に自分自身のやりたいことをやらせてもらえるような種を植えたのか。あるいは給料をもっともらえるような種を植えたのか。種を植えないで「給料もっとほしい」とか「休暇がほしい」とかいくら叫んでもダメ。これはイギリスのジェームス・アーンソンの「原因と結果の法則」という本に書いてあること。すごく興味を覚えたので皆さんに紹介した。花を手に入れたいのであれば、種を植えてそれを育てる過程が大事。種を植えて育てる過程を経ないで、いい結果だけ手に入れようとしてもそれは無理な話。

屋根の修理は晴れた日に行く。

大変なことが起こってから急にあわててもダメ

常日頃から何を準備しておくか、出来るときに何を準備するかが大切である。

女性に多いことだが、「私、リーダーじゃありませんから。」と言う人がいる。リーダーになってからリーダーの勉強をするのか、課長になってからリーダーの勉強を始めては、リーダーシップを

発揮できない。もしこういう考えの人がリーダーになったら、周りが迷惑する。

リーダーになる前にリーダーシップという考え方をしっかり勉強して、いろんなところで失敗して、本番になったら失敗しないという準備が必要。できるときにやる。必要になってから始めては遅い。ぎりぎりにならないと動かない人が多くて、できるだけ目立たないで責任を持ちたくない人が多い。いきいきする人は自分からそういうことをやっている。

自分で自分を幸せにしよう。

前記述済み

1%の努力か、1%の手抜きか？

自分はどのタイプ？ 1日1%はたいしたことは無いが、365日で考えると、日々の1%がどれだけ貴重かが分かる。

<人口ピラミッドを見ながら>

2050年、90歳を超えている人は女性で200万人くらいいる。それだけの人が生きている。人生は、大きく分けると、産まれること、生きること、死ぬことの3つに分けられる。うち、自分の思い通りになるのは唯一「生きる」ということだけ。100歳まで生き残ったときに、健康だったら嬉しいと思うが、加えて、100歳まで豊かに暮らせるか、食べたいものを食べて人並みの生活ができるかと考えると、60歳まで仕事した後40年生活しなければならない。20歳から仕事を40年間するとすると、その後(死ぬまで)40年間ある。いかに仕事をしている40年間で蓄えておかなければならないかということ。自分の人生に責任を持つというのは死ぬまでどれだけ自律していられるかということだが、そうすると100歳までは結構きつそうだなと思う。

こうしたことから働き方を考えると、より自分の力を発揮させながら、買われる自分、求められる自分になりながら、「稼げるなら稼ごうよ」ということ。品の無い言い方だが。自分で価値を提供して、その対価としていただけるお金を高めていくというのは素敵なこと。

私達はどんな流れの中で泳ぐのか

現在は、制度の変化、商品開発の変化、組織が前例にとらわれないで新しいものを作り上げていく、いろんなものを変えていくという時代。ひとりひとりが能力を発揮していかなければならないという職場環境になっているのは間違いない。

1. 変化とスピード
2. 前例のないアンラーニングの時代
3. CS経営(カスタマーズサティスファクション) お客様の満足を高めていくためには、客の変化に合わせて変化していく必要がある。仕組みを変え、能力を開発していかなければならない。行政もそう。
4. 価値観の多様化 いろんな働き方がある。女性のほうが働き方の幅が広い(正社員・パート・派遣社員・アウトソーシング・アルバイト)。違う働き方をしている人といいチームを組んで仕事ができる人材が求められている。

上記のような変化の中で、柔軟で強い組織が必要。いままで管理職・経営者がほとんど男性であった組織では柔軟性がなくなっている。そこに対して違った価値観や視点を持った人材が必要になっている。社員が自律的な人材に成長していく必要がある。

自律型人材とは？

自ら考え、自ら行動し、価値を創造できる人材。「私がやります！」と言って考え、行動する人。

そういう人材になるには、受身ではなく真剣勝負ができるかが重要(例)自分に振られて答えられるか。恥をかくのは当たり前、かかなければ成長しない。

自律型人材が増えれば、変化の中で目標に向かって知恵を出しながら達成できる組織 = 柔軟で強い組織になれる。

女性が活躍する時代が来た！

女性の積極的活用(ポジティブアクション)が叫ばれる訳

労働意欲、生産性の向上...能力の差は男女の差ではなく、個人の差である。能力があるにもかかわらず、女性だという理由でそれが発揮できないのは企業にも本人にももったいない。それを発揮できる強い組織が求められてきた。

新しい視点から新しい価値を創造...女性の視点や新たな発想から生まれる新しい価値を創造する。

例：松下 ドラム式洗濯機は女性の発想から開発された。ユーザーの立場から買いたくなるような商品開発をするためにプロジェクトチームを結成。技術者でもなく設計者でもない女性をメンバーに入れ、アイデアを出してもらった。

例：日産 女性が買いたくなるような車を開発 女性管理職を3年後まで20%まで増やす計画を打ち出し積極的。

労働力の確保...少子高齢化による労働力減少に向けて、働きたいという会社にならないと優秀な人材が確保できない。働きたい会社でないと、優秀な女性社員が辞めてしまう。

企業イメージの向上...性にとらわれず人を活かし大切にするというイメージの獲得。優秀な人材確保とブランドイメージの向上。新卒採用向け。

少子化対策...女性が、働くことで子供をあきらめないような社会・企業にならなければならない。

あるスーパーのPA(ポジティブアクション)例

目的)女性スタッフが男性スタッフと同じように、いきいきと自分の能力を発揮させ、「お客様」と「会社」と「自分の人生」に対して価値を提供出来る土壌づくりとその推進のため。

開始時期) 2005年9月~2007年3月

メンバー) 顧問：会長、担当役員：常務、委員長：商品開発室長、メンバー：女性正社員・嘱託社員 15名、メンター：メンバーの直属の上司 15名

意識改革の対象にはトップ・管理職・女性の3つがある。

PAに取り組んでみて気付いたのは、PAとは実はトップの意識改革であること。半年間でトップの意識改革から始まり、職場の中で展開するために次に管理職の意識改革を進める。管理職の能力を上げなければ、PAは成功しない。風土が変わっていかなければならない。意識改革のプロセスはずっと続いていく。

第2ステップとして能力開発に入った。女性は能力開発に与えられている時間・機会が男性に比べ少ない。同じ土俵にするために女性の能力開発をすすめた。ここでの能力とは、「知っている」レベルではなく、「やれる」というレベル。

その半年後に第3ステップのプロジェクト企画。座学だけだと能力伸びない。真剣勝負の場を作る。実践。ここで学んだことが「やれる」レベルになる。最終的に役員の前でプレゼンを実施し、OKとなればプロジェクトとなる。

8ヵ月後、プロジェクト立ち上げ。真剣勝負でなければプロジェクトは立ち上げられない。真剣勝負とは先ほども書いたように自律的であることである。

プロジェクトテーマ 顧客サービス向上プロジェクト
商品開発プロジェクト
マーケティング・企画開発部プロジェクト
子育て支援プロジェクト

こういうことが1年半かけてできる会社は恵まれている。トップがチャンスを与えているし、コストもかけている。しかし、能力を発揮するうえでの一番の壁は本人の心。心の壁を乗り越えないと、どんなに環境がよくなってもうまくいかない。

あえて言うなら...女性が陥り易い「症候群」 (注) 男性でもやる気がない人は陥ります

ゆでガエル症候群...熱いお湯にカエルをいれると飛び出すが、なまぬるいお湯にいて、徐々に温度を上げていくと気が付かずに死んでしまう。

気持ちのいい会社ほど変な病気がはびこっている。危機感がない。「大丈夫、うち潰れないから」「この程度、このレベルで大丈夫」という感じで改善していかない。仕事で勉強できるときは勉強してゆでガエルにならないように。

ホワイトナイト症候群...幸せ依存症。白馬に乗った王子様がやってくると勘違いしてしまう。

何か問題が起きて、上司がそのうちやってくれる。

目立ちたくない! 症候群...とにかく目立つのが嫌!

どんどん目立ってほしい。しかし逆に目立ちすぎるのも問題、自分自身の意見をきっちりと言えるようになってから目立つように。

魔法の鏡症候群...「私ってできるわあ」

過大評価。「だから私は勉強しなくていいの」「私はこれで良い」と思い込んでしまう。

愚痴友情症候群...愚痴を言い合っていれば友達と勘違い。

建設的な意見を言わないで、反論すると、「あなた友達じゃない」。ほんとはそう思っていないくても話をあわせていくうちにどんどんネガティブな方向に話をしていく。

* 上記 ~ にならないように働いていきましょう。

働き易くするには

自分自身が主役になるために、自分自身の変革が必要。風土づくりとして、職場の中でささやかでもいいからいい影響を与えることができる風土づくりが大事。

家族と協力しあっていい家庭を築きながら、どう働きやすくしていくかも大事。

働きやすくするには、自分を変える力と周りを変える力が必要

人たらし能力を高めよう

相手を巻き込む力。女性が活躍するには女たらしにならなければならない。女性が女性をその気にさせられるかがポイント。女性は女性の敵をつくり易い。

論理性を身に付けよう

リーダーシップをとろう

鈍感力と敏感力を使い分けよう

いろんなことを聞いても動じない「鈍感力」(女性はいろんなことを言いたがる)気遣いという意味の「敏感力」も必要。変なところで人の目を気にして、変なところで鈍感という逆ではダメ。

相手の成功に手を貸そう

この精神が重要 まず自分が成功したければ、周りの人たちのために手を貸す精神が重要。そういう人のほうが成功している。自分だけよければいいという人は、周りは最初手を貸してもそのうち手を引いていく。

能力向上のための3つのアプローチ

1. 意識改革
2. 行動力
3. 能力開発

相手は自分に何を期待しているのかをきちんとキャッチすることが大事。

(うまくいかなかった例)

女性だけのプロジェクト(テーママネジメント)がうまくいっていないというので、アドバイスに行った。なんでうまくいかなかったか聞くと、「やらされ感が強かったから1年もやっているのにうまくいっていない」との答え。さらに「なんでやらされ感が強かったのか」と聞くと、「なんでこのテーマを私達にやらせるのかよくわからなかった」と話してくれた。

期待されていることが分からなかったら上司に聞けばよかった。確認するべき。1年間も無駄の時間とお金を使うのはとんでもないこと

管理職として何を部下に期待するか。どういう社員を育てたいか。

日本能率協会 高村氏より

社員に言っていることは、「会社の為でなく、自分の為、家族の為に頑張りなさい。そうすれば自然と会社にも貢献できる仕事をするようになるし、転職してもどこでもやっていける人になります。」

営業のやり方と言うと、例えば鉄道会社のA社を担当しているとすると、「日本能率協会には51%だけ足場を置いてください。49%はA社に置いて下さい。」と言います。朝、電車が止まるとみんなブツブツいいますよね。「困るなあ、だからA社はだめなんだ。」そのときに、「参ったなあ、これで広報課長のさんまた困るぞ」とか、「保線部長は多分いやな顔しているだろうな」という顔がどれだけ浮かぶか。そういう関わり方・考え方ができれば、黙っていても仕事は入ってくる。力がつく。

自分は部下に対して、将来のことを考えて、部下が得意でないだろうなという分野でもチャンスを与えるようにしている。OA化が進んでくると業務が集中化されるので、地域でしかできないという仕事はなくなってくる。だからといって東京に転勤というのはきついため、営業も開発もいろんな仕事のチャンス

を与えようとする。そういう勉強のための投資は会社は惜しまないからと言うと、「私、価値観がちがいますから結構です。定年までこの仕事をしていたいんです。」そういう社員には会社は投資も期待もしなくなる。会社は活躍の場は与える。しかし与えられたチャンスに対して積極的にアプローチしない社員は、会社としては期待しない。チャンスがあったときに積極的に手を挙げるというのが大きなポイントになる。

後藤副知事より

一緒に仕事をしていて楽しい、モチベーションが上がると思うチームというのは、メンバー一人一人が指示されるのではなく、自分で考えて行動する人であるチーム。お互いにフィードバックして問題意識が高まり、できないことを補うまくいく。

逆に、何を狙っているのかというのが共有できないとお互いのストレスがたまってうまくいかない。

海上保安庁に在職中、大きな問題が起きたが、どのようにこの問題を解決しようか問題意識の共有、ということ全員が出来ていたため、迅速に対処できた。

一番困るのは、「Aさんがしろと言ったから自分はやったのだ。」という人。「あなたはどう思うの」と聞くと自分の答えがない人。自分の考えも無くて誰かから言われたからやっている。その時自分がどう考えるのか、自分の答えを持ち、何が出来るかを伝えて議論するチームだといいい仕事ができる。

- *一緒に働きたい人間になれるか。能力はあっても「あの人とは仕事をしなくない」と思われる人もいる。逆に人は良くて、いつも失敗ばかりという人では一緒に働けないから、能力はなければいけない。
- *自分の意見を持たないのはいかに悪か。意見が無ければ×考えているのに伝えないのも×。伝えていても、問題がある伝え方をしていないか 言い方に配慮しながら伝えていくことが重要。
- *何を期待されているか、自分の仕事人生の中で自分は何を期待するか、自分が答えを持ち主役になることが重要。

ディスカッション

意見交換で大切なこと

- ・ただ知り合うのではなく、心を開き合う。心を開かないと発言が出ないし、違った意見も出ない。
- ・自分が知らないことを知っている人はたくさんいるはず。相手の能力をきちんと把握する。「もっと早くにこの人のこの能力を知っていたら、違う付き合い方ができた」と思うことがある。後で気付いて後悔するのではなく、相手の能力をお互いに共有していると、何かをやろうとするときにうまくいく。自分のいいところをアピールし、相手のいいところは引き出してあげることが大事。
- ・自分のやりたいこと、目標を決めることが大事。目標の無い人生は、どこにいったらいいかわからず、無駄なことがすごく多い。ジグソーパズル…完成図があるから作り上げることができる。完成図がもしなかったら、何倍もの時間がかかる。できないかもしれない。
- ・自分なりの目標、共有する目標。
- ・楽しくするためには、チームでやる。チームでやる楽しさを感じて欲しい
- ・発言しないのはダメ、「他の人より若いから…、能力がないから…」。能力の無い人ほど発言しないとダメ。自分で真剣勝負しないと能力伸びない。経験が違えば知識は必ず違う。テーマに対する知識がたまたまないこともあるかもしれないが、躊躇せずに恥をかくつもりでやってほしい。
- ・ファシリテーション能力を高めてもらいたい。例会でも、グループディスカッションでも、毎回司会を変えたほうがいい。司会者が固定だと、司会者が主役のようになり、あとは聞いているだけの人になる。司会になった人は、この場で考えるのではなく、事前に「こうやったら楽しくなれるかな」ということを考えてくるのが大事。

メンバーが事前に記入していたシート（仕事、家庭において「うまくいっていること」と「うまくいっていないこと」を書きだした）をもとに、これからネットワークで取上げたいテーマ、目標設定についてディスカッションをした。

シートの内容をシールに書き出しグルーピングし、テーマを絞り込んだ。その後、「これから自分の力

を本当に高めていく上で、「このネットワークはどうあるべきか」について話し合った。

各班発表

1 班

- ・ 班のメンバー全員の共通認識として、このネットワークは当初情報交換の場として発足したが、意識が高まったのかそれ以上を求めてきているということ。
- ・ ネットワークに参加して様々なことを気付くようになったが、実践するまでには至っていない。自走していない。何を自走するかはこれから考える、そのテーマはまだ出ていない。
- ・ 2 年間は県がバックアップしてくれるが、その後のことを考えると、会費のことなども含め、実践するテーマ、ネットワークの在り方を考える必要がある。
- ・ 川口氏よりロータリークラブも最初はなかなか集まらなかったということを知った。集まることで互いが理解しあえるようになり協力できるようになった。このネットワークも同じではないか。

2 班

- ・ コミュニケーションに糸口があるのでは。
- ・ 会社や社会の壁がありどうしようもないことでも、コミュニケーション、ネゴシエーションによって別の方向からで解決できるのではないか。
- ・ 時間の使い方や不規則な勤務時間については、仕事への満足感の裏返し。時間が忙しくても、好きな仕事だから続けられる。
- ・ この会で、仕事の悩みを共感してもらえただけで気持ちが楽になる。
- ・ ネットワークで発表の場をつくり、今後マスコミや社会に対しても積極的に情報発信していきたい。

3 班

- ・ 仕事と家庭、それぞれに共通していたテーマが、「時間」、「コミュニケーション不足」。
- ・ 「仕事の方向性・モチベーション」「キャリアビジョン」「タイムマネジメント」などが能力開発のテーマにあがった。
- ・ ネットワークの進め方については、参加はしているが、仕事が忙しく心が準備不足になっているという問題点がある。会社にフィードバックできていない。
- ・ 今後は会員それぞれが役割を持つこと、リーダーの持ち回りについても考えていかなければいけないのでは。

まとめ

ネットワーク運営へのアドバイス

1. 目的意識を持つ

一人一人が、「このネットワークに参加して自分の能力を一年後にはこのくらいにする」という意識を持つ

2. 具体的な目標をつくる

この分野について学ぶ、人脈を広げる等

3. ゴールを設定する

(会としての目標)何か取り合えずではなく、テーマを決めるときに議論して決め、必ずゴール(成果)を具体的に決める。成果を設定しておかないと、例えば講師の話聞いただけ、本読んだだけで「私達勉強したわ」という感じになる。知識はちょっと増えても、能力として開発されたレベルにはなっていない。評論家にはなれるけども実践できないレベルでは成果といえない。必ず行動レベルで成果を出すには、できるだけ具体的なゴールを設定することが大事。発信することをお勧めする。

4. 事前準備を持って

少なくとも前回何をやったか確認し、今回はこれを言ってみようという意識で。関係のある

本を読んで、自分なりにレポートを書いてくるくらいが理想。

5. 全員主役になるような運営

若い人、あまり知識が無い人が引いてしまうケースがある。責任のある役割を今までしたことがない人でも意味がある。いつも上司から指示を受けて、部下として働いてきた人は、部下の視点からリーダーというのはどういうものが必要なのかわかっている。そういう視点で発言できるはず。自分の立場にひるむことなく、主役の顔をしてほしい。とにかく全員が主役。主役になっていない人がいたら、立て続けに質問するなどして他の人が主役にさせてしまう。

6. ギブ&ギブ&テイクの精神

人脈を増やしていくときには、ギブ&テイクではなく、与えて与えて何か一つ教えてもらうと考える。持っているものを出し惜しみして、他人の役に立とうとしない人はいい人脈は作れない。悩みを聞いたら、解決のヒントになることを意見交換して与えて欲しい。持っている情報は交換する。

7. 上手な話し合い

最初は下手でも逃げない。下手でもやっているうちに話し合いはうまくなる。話す能力の無い人ほど発言して訓練を。聴き上手に。

ネットワークに参加することが、会社に迷惑をかけているのではと感じている人がいたら、...

申し訳なく考える必要は全く無い。2年後、3年後必ず会社にお返しをすると決めて参加してほしい。全員が主役になってネットワークを進めていけば、自分が変わる。自分が変わるということは、会社も変わる可能性があるということ。

皆さんの会社はこの会に出て来れるだけ恵まれている。そうでない会社はたくさんある。

「離婚した女性」 子育てをしながら頑張ってもなかなか十分な収入が得られない女性がたくさんいる。一度退職すると、能力が高くてもなかなか評価されない。

まずはみなさんが、頑張っている女性が評価されるような仕事の仕方を見せてあげて欲しい。女性でも頑張っている人は優遇しようという考え方の会社が増えてくる。

その他

- * 一番の能力開発は、学んだことを人に教えること。教えるためには考えを整理しなくてはならない。整理したものを人に伝えることですごく力がつく。
- * 自分が主役になって「脳に汗をかく」ことは楽しく、時間が経つのも早く感じる。人にやらされることはつまらない。知恵も増していかないし、自律性も身につかない。
- * いい勉強会にするには「わからないぞー」と叫ぶことが大切。わからないから勉強する。分からないことを隠そうとすると「シーン・・・」になってしまう。
- * この会がよくなるために自律的に頑張っているか。「今日会に来たから、昨日よりは自律的になれたよね。」と言えるか。いろんなテーマを通じて自分自身が変化する・成長するための会である。自分の成長ってなんなの？ってことを問いかけて欲しい。
- * 何回セミナーに行っても受身で聞いていると成長することはあり得ない。本当の力はつかない。ここでどれだけ真剣勝負できるかが問題。「こういう話を聞きました」だけでは真剣勝負できない。振られたときに答えられなくてもいい。常にボールがとんできて、それを受けて答えられる自分なのか答えられない自分なのかを確認しながら、大いに恥をかかなければならない。恥をかく覚悟で会にやってくるかどうかで、1年後はかなり変わってくる。恥を三つかく覚悟できている人は、手を挙げる回数は最低3回はある。恥をかきたくないなと思ってきていると、何も持ち帰らず帰ってしまうので成長しない。

3分CM

- ・ パレスグランデール金澤氏「フランス～イタリアワインの旅」について
- ・ シェルター荒木氏「住宅展示会」について
- ・ 日本能率協会佐藤氏「通信教育」について
- ・ 事務局齊藤主幹「3月23日企業懇話会」について