

NAGOMU

Nagoya Gourmet-Shop Management Union

PRESS Vol.72

ナゴムプレス (会員情報誌)
2019年7月1日発行 発行: NAGOMU 事務局

www.nagomu.com

人間開発 (ひとづくり)
商売繁盛 (こころのあきない)
社会貢献 (おやくだち)



Power Up Meeting 研修

NAGOMU 第2883回経営セミナー

日時: 2019年6月12日(水)
会場: キリンビール株式会社 会議室
演題: Power Up Meeting 研修
講演: HUMAN RELATIONS 株式会社
代表取締役 山田唯夫氏



ここまで来ると、1人のリーダーが頑張らなくてもそれぞれがリーダーシップを発揮して役割分担をするようになる。しかし多くの会社が勘違いしているのは、役割分担ではなく、「役割分散」をしてしまっていることだそう。

山田は、これからは時間管理よりも大事なものは「行動管理」だと言った。やらなくてはいけないことが行動できているかどうか、完了できているかどうかを管理することがこれからは必要だ。

行動管理を細かくしていくと、誰か特定の人が仕事に偏っていること気づくケースが多い。もしその人が仕事を達成しにくくなっているとしたら、それはできないのではなくて、仕事を与えずにいたことに気づくだろう。役割分担はそれを正してくれる。

時間管理と行動管理がなされ、チームがせっかくなパフォーミングまで来たら、1人ずつフロージョンに、丁寧に、ていねいに送り届けてあげていき、お互いに助け合いながら視座を高めていくよう環境を整えてあげたいものだ。その中で新しい試みをした時に、ストーミングが起こったとしても焦らずにいられるチームになっている。

個の大切にしていくこと —— 会社が大切にしていること

振り子の原理で、志を合わせる大切さをわたしたちは知った。さらに山田は「志の高さ」の話 시작했다。勤務時間や時間

が長くなると、職責や責任が高くなるものを仕事として渡すかもしれない。しかし、これもバランスが必要で、重すぎれば不快を感じてしまう。大事なものは「ちようどよい心の位置で何を感じて仕事ができるか」というのが鍵になってくると話す。

最後に山田はわたしたちに投げかけた。「わたしたちは何を売っているのだろうか」。

ある車メーカーは、理念を売って、それで人を幸せにしなさいと社長が言ったそう。その会社のCMは人々の生活を豊かにするものに変化した。



山田は最後にこう締めた「フィロソ

参加者の感想

フィーや理念は、大事にすればするほど、差別化できるようになる」
次回は最終講。理念の話、本體に入る。

- ①強い組織を作る為のヒントが沢山あり、勉強になりました。
- ②個を磨くことで組織力を強化できると気づきました。私自身の働き方、考え方などを見直しながらチーム力の強化につなげていきたいと思えます。
- ③今回も素晴らしい講演をありがとうございました。改めて理念の大切さを感ぜさせて頂きました。
- ④VTRを入れながら、細かく説明して頂き、非常に分かりやすかったです。
- ⑤言葉一つ一つに情熱が有り、深く理解出来ました。
- ⑥現場で実際に取り入れて仕事をしようと思えます。
- ⑦組織において大切なのは、チームだと思っていました。個が大切ということに気づくことができました。
- ⑧分かりやすく、山田先生の熱意にも感動しました。原理原則をご説明頂き、人に伝えることができると感じました。
- ⑨現場に帰って実践してみたいことが多くありました。
- ⑩分かりやすく楽しかったです。ありがとうございました。

「現場直結型研修」二日目

研修に出る、とセミナー

HUMAN RELATIONS 株式会社代表取締役の山田唯夫氏(以下山田)による連続講座の二日目。あれから約ひと月。前回の講座で、「職場をいじらず、能力をいじる」の1/3の時間の大切さを

「研修に参加する責任」そして「行動力や、気づきの大切さ」を教られた。会の最後に、「人間は決めたら強い」と山田から投げられたこの言葉は実に奥深い。始まる前、山田に歩み寄った男性がいた。その報告をしていた。

その人は、(株)ブルームダイニングサービスの浜田君。彼は、山田が話した「チーム軸直線化をするための、【共通言語・共通認識・共通体験・共通理解】をして、会社や現場での志が合わさっていく」を意識してチーム作りを取組んだところ、嬉しい動きがあったそう。

予想外の発表となったが、上層幹部以外の社員が真ん中に立って発表することは大切。なぜなら、その時間は誰にも助けてはもらえない。自分でやりきれないといけない場所。だということを経験できるからだ。アルバイトにも、こういった少しの時間でも発表する場を与えていくと、自分が自分に気づいて、自信を持つていくことができる。幹部がその機会を作ることはすごく大事なことになる。

山田は言う。「研修に出たら、するべ

OWNZ 直結

6月9日

がブリチキン。福山駅前店

広島県福山市伏見町4・5

株式会社ブルームダイニングサービス

今後のスケジュール

第285回経営セミナー

会員同士の情報交換&BBQ

日時: 8月7日(水)

会場: 小野浦HIBLUE

第286回経営セミナー

(株)DDR

代表取締役社長 安藤竜二氏

日時: 9月19日(木)

講演: 14:00~16:00

懇親会: 16:30~17:30

会場: BARTON

第287回経営セミナー

(株)ミナデン

代表取締役社長 大久保伸隆氏

日時: 10月23日(水)

講演: 14:00~16:00

懇親会: 16:30~17:30

会場: Eオリエンタルバンケット

2019年度忘年会

日時: 11月27日(水)

(株)奥志摩グループ

代表取締役会長 中村文也氏

日時: 1月16日(木)

会場: 名古屋能楽堂

きマナーがあると思う。それは、受講してきたことを、現実に戻って再現性を高めていくこと。浜田君は、その再現性を高めた一例となった。

前回の研修でもノートについて語ったが、ノートはメモをするためのものだけではなく、メモ後のノートを開いた時、初めて役割を果たし始める。今回もどんなメモをして、開いて実行して、再現性を高めていこう。

「組織作りでの大切なこと

チーム軸について、経営者と現場の考え方に差異があると振り子は大きく揺れ、経営者と管理者のところで志が合えば、自然と振り子の幅は小さく志の差異が少なくなると説明を受けた。しかし図を良く見ると、トップとミドルの差が大きければ大きいほど、ローアとの関係性が開いていないだろうか。(前号参照)

図から読み取れることは、自分の次の現場まで意識をする必然性ではないか。社長から幹部で終わりにせず、幹部の次の部下まで同じように伝わっているかを見ておくことが、このチーム軸の振り幅を小さくするポイントとなる。

ある大手の会社は、1人の指導者に対して3人までしか担当させない。その3人の誰かがミスをした場合、本人ではなく、元の指導者にどんな教え方をしたのかを確認するようにしているそう。

教えたところまで、ではなく、その次の人に伝わっているかに意識を向けるこ

とで、差異は大きくならずすむ。



リーダーのスキルは 場づくりが重要

空間作りも大事だが、これからのリーダーは、場づくりが大事になってくる。じゃ、まずやってみましょう！と全員で参加するゲームがスタート。

●ゲームその1 ペアを作り、奇数、偶数をそれぞれ決め、両の手のひらを相手に見せて立つ。リーダーが言った数字が奇数なら、奇数の人がペアの手を叩きにいき、偶数の人は手を逃がす。

●ゲームその2 同じルールだが、リーダーは計算式を出し、その答えで参加者は叩いたり、引いたりする。

会議は、始まる前に90%（結果が）決まると山田は教えてくれた。スタートが暗いとうまくいかないで、明るく場づくりをして会議を始める。このように参加している人の気持ちを楽しくなる体の動きは、シナプソロジー、と呼ばれ、脳

を活性化させる。読んでいる方も、動画検索するとたくさんプログラムが出てくるので、早速、会議前に実践してみよう。

次に山田が見せてくれたのは、映画『パイレーツ・オブ・カリビアン』のシーンを使った会社のPRビデオ。字幕は、山田の会社のオリジナルに変えてある。勉強会の前に必ず見せているそのビデオ内容には、ジャック・スパロウから合宿の振り返りを促され、一緒に世界を変えようという誘われる。ウィットに飛び、映画の効果音もあり、見終わる頃にはチーム一体感が生まれ、気分が高揚するだろう。

山田は言う。「スタッフを真ん中に立たせて話させるのも大事だけれど、こうして、現実を丁寧にいねいに、作って見せていくこともすごく大事」。

わたしたちは、ゲームをしたり、動画を見た後で、それぞれ「気づき」があったと思う。それを見越し、山田は言った。「今、考えていることがあるかもしれませんが、それをやることって大事です。5秒の決断」という言葉があり、人間は、決めるけれども、5秒であきらめる特長がある。例をあげると、発表する人と言われ、手を挙げようと思いつつ、すぐやめてしまう。こういった小さなことを5秒で決めて、瞬時に体を動かし、決めていくことが大事だ。

「いま（ノートに）書いていることを、やる、やらないかを決めるのは（みなさんの）自由ですが、やはり、やれば現実

は何か変わるんです。やらなければ、何も動かない。これが再現性ではないでしょうか。いかがですか」

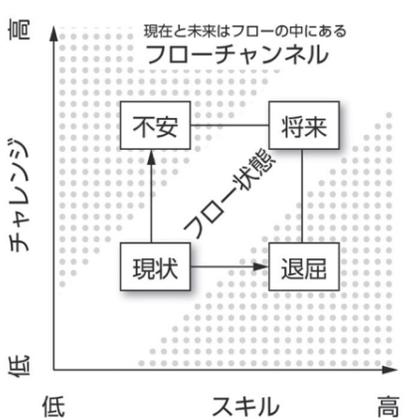
フローの法則

フローの法則とは、「一気に湧き上がる。一気にものごとが成し遂げられるポイント（ゾーン・場所）や状態」簡単に説明すると、お湯を沸かす時に、70度の温度でグツグツしていたものが、100度で一気に沸とうするように、液体が気体へと変化するように、人が一気に状況変化することになぞらえた考え方をフロー現象という。

羽生選手やキムヨナ選手を育てたブライアン・オーサー監督は、「辛かろうが、落ち込もうが、挫折しようが、フローの状態まで持つていくだけです。そこまで一気にのびる瞬間がある。そのタイミングを作るのが自分は得意」とインタビューに答えている。

下図を参照に、例えばチャレンジが高すぎると不安になり、勤務時間が長いだけでスキルに変化がないと退屈になる。しかし、現在と未来は、この図の中でいうフローゾーンでしか繋がらないと言われている。技能が課題より高くなると退屈になる。課題より技能が高くなると、不安や緊張を感じ、それが原因で離職をすることもあある。技能と課題を一致させることで、脳が喜ぶと脳科学者の茂木さんも話している。

フローな状態の一例として、自転車に



乗っている女の子の写真が表示された。自転車に乗れるまでは不安だが、乗れた瞬間は、フロー状態、じきに慣れると退屈を感じ始める。

「フロー理論」の7つの精神状態

- ①コントロール（やったり辞めたり）
- ②リラククス（くつろぎすぎる）
- ③退屈でやる気がない
- ④無気力
- ⑤心配
- ⑥不安
- ⑦興奮（出来るかもしれない）

フローはこの精神状態の中では、⑧に位置する。人は今日と明日で気持ちに変化があるため、フロー状態は永続的なものではない。

このフロー理論をぜひ探求して欲しいと山田は、二回、わたし達に伝えた。「フロー理論を利用して、仕事を分解し、サイエンス的に見ることは大事」だと言う。例えば、社員のAさんの精神状態の

位置を考え、どの仕事の時にその精神状態があてはまるかを分解し、Aさんにあつた伝え方をする。この時の方法として、言葉をデザインして伝えることがとても重要だと山田は念を押した。

一個を高める

「チームワーク、チームビルディングは、一個が育っていたら勝手に育つ。個が育っていたら、チームが大事だということとは既に理解が済んでいるからだ」

組織はチーム、チームは個人で出来ているが、全員がフローの状態で行事をしていけば、いいチームはもうそこにある。1回目の研修から何度も山田が言う、いい会社とは？それは、スタッフ全員がいい会社、いい店にしようと考えているのがいい会社、いい店となる。山田はわたし達に問う「どうでしょうか」。

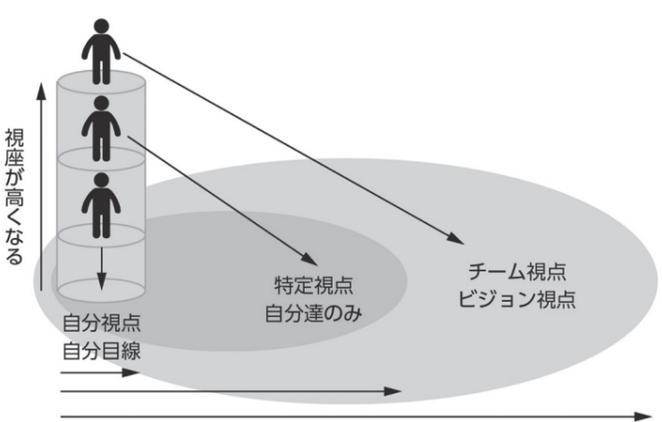
個（自己）を高めるには、どうしたらいいか。まず見えている世界、つまり「視座↓視点↓視野」がポイントになる。

●視座とは、自分自身のレベルの高さ。

●視点とは、自分自身のレベルの高さから見えるポイント。

●視野とは、自分自身のレベルの高さから見える世界。人間の器の広さ。

下図を見るとわかるが、視座が低いと自分のことだけしか見られない。この位置の人はマイルールを作り出す特長がある。少し高くなると、自分と他者が見れるようになるが、仲良しだけでチームを作るようになる。さらに高みの視座で



は、チームの視点で全体を見られるようになる。個が成長するとチームは育ってくるというのはこういうワケなのだ。

山田は、自分で自分を高め、視野の広い人間になり、柔軟な視点を持つことを説くが、視座が低い人を怒るために、わざわざ下に降りていって注意をしているトップがいると残念がった。そんなことをしては人が辞めてしまうからだ。

トップと同じ視座で働いている社員は、考え方も理念も同じ気持ちだから、楽しくて仕方がなくなる。そんな人材を育てませんか。だからこそ、受けた研修を、店舗ミーティングで現場で待っている子たちに伝えて、書いたノートを使い

ませんか？と再三、山田は伝えている。

ノートを現場で使い、スタッフの視座の位置を上げる学習提供をし、視座が高い人しか見えない景色を見せてあげるのが、ひとつの「責任」。そして山田が言うマナーではないだろうか。

しかし、人のことばかりではなく、自分自身がどの視座に位置するのか、自分が見えている視点の位置を確認しながらトップは勉強をすることが大事。究極の話は、研修を受けても、スタッフに伝えないとしたら、すでに一番下の視座に自分がいるのではないだろうか。

学びの肯定は、視座を高める理論で、

自分の視座を高めるから『個人戦』が終わり、チーム目線やビジョン目線に自然と目が向いていくとまとめた。

「タックマンモデルの法則

チームの成長には4段階ある。第1段階は、まだできあがったばかりで、本音もまだ交わされず、まだ様子を見て、何をやるんだろうと考えている「フォーミング」の段階。

第2段階は、ストーミングと言って、自分の考えを表現しはじめ、相互に受容する意識がまだなく、ぶつかり合いや議論の平行線が続く。まだチーム意識よりも、自己が優先。

第3段階は、ノーマーミング、混乱していたものが整い始め、第4段階は、トランスフォーミング、と言って、物事が達成されていく。

チームを作ると、ストーンと雰囲気落ちる時がある。多くはここでチーム作りをあきらめてしまう。しかし、低空飛行でも頑張つて続けていくと、例えば社内研修で言うならば、参加人数がちよつとずつ増えてくる時期がやってくる。

落ちる時期がストーミングに多く、この少しずつあがってくるのは、ノーマーミングやパフォーミングの時期に見られる。第3段階まで来ると、バイトがバイトを社内研修に誘うようになり、会社に「文化」が作られはじめている証となる。



山田は言う。会社は実は毎日、歴史を作っている。「コトつと落ちたら、落ちただけ伝わっている。よしこれからが本当のスタートだ！と思えるか思えないかが分かれ目だが、これから！と思うために、研修を受けて、想定外を想定内に行っている。学ぶということは、防御策のような、何かを作っておくこと」。パフォーミングの4段階に入ると、例えば優勝したチームは、来年も獲ろう！と目標を自分たちで設定するようにになり、メンバーは上を目指して動き出す。