

M21 ニュースレター 目次と概要
 配信済み 2016年11月第1号～2019年4月第11号

★★

★★★★★ カイゼンと人づくり通信 ★★★★★

★★

(発行編集人：真部 助彦、吉原 靖彦)

どんな立派な計画や目標も、達成意欲と活動、それを可能にする活発なカイゼンが伴わなければ「絵に描いた餅」になります。企業の成長は働く人の意欲、知恵、スキル（技能）とチームワークのある組織力が高まらないと実現できません。そこでマネジメント21は、競争力を極大化するカイゼン活動と、企業価値の源泉である人づくりを企業・団体の皆様と一緒に実現できればと祈念しております。

このニュースレターはこれまでマネジメント21にご縁のあった方、あるいはカイゼンにご関心のあると思われる方にも、時季・経営環境の大きな変化をとらえながらご挨拶を兼ねお送りさせていただきます。ささやかな季刊誌ながら、“カイゼンと人づくり”についてのお役立ち情報になればと、弊社一同、心からねがっております。

ご意見やお問い合わせと資料のご請求

ご意見やお問い合わせと資料のご請求は、以下のメールアドレスで頂ければと存じます。

info@management21.net

①	ご意見：	
②	お問い合わせ：	
③	資料のご請求：号数	箇所

④ フリガナ	
⑤ お名前	
⑥ 勤務先	
⑦ ご連絡先 TEL	<input type="checkbox"/> ご自宅 () — <input type="checkbox"/> 勤務先 () — <input type="checkbox"/> 携帯 () —
⑧ メールアドレス	

☆刊行のご挨拶

“カイゼンと人づくり通信”は、変化に挑戦する企業経営者やリーダーの方々を支援するニュースレターです。微力ながらすぐに役立つ情報、あるいはすぐに役立つなくても問題点が出たときに読み返して活用できる情報を掲載する予定です。そして、関連するお問合わせ、資料のご請求にもすぐに対応させていただきます。ご一読を心よりお願いいたします。

■今月のテーマ：儲かる企業と儲からない企業がやっていること、全社ベースでの課題

儲かる企業は①経営計画があり、②利益を出す5S・見える化活動があり、③カイゼン提案が出て横展開（他部署でも採用して共有化）ができております。定量的にはその結果が数値化されております。儲からない企業はその真逆です。先ず①経営計画を見てみましょう。全社目標数字が部署に割り当てられておりますが、儲かる企業では毎年経営環境の変化を捕らえ、自社にとり機会と脅威は何か、強みをどう生かし弱みを最小化するのか、そこで日常管理だけでなく目標管理をどうするか経営の「見える化」ができております。……
いっぽうの儲からない企業は ……
中堅・中小企業で役立つ経営計画の事例を、ご紹介しております。

■2016年4月～12月公開セミナー・研修実績

■Q&A

1. 経営計画の作り方 「経営計画策定後、必達のための方策は？」
2. 5S及び見える化の活性化（1）「5S自主活動で、真剣に取り組ませる工夫は？」
3. ISO9001 2015年版移行の留意点 「2015年版の新規要求事項？」

◆添付資料：経営計画書の事例

☆トピックス：リーダーが「精神年齢の若々しさ」を維持するには

平均寿命が延びており、65歳以降、さらには70歳以降も元気に活躍している人も身近に多く見かけます。人間の年齢には3つの種類があります。そのひとつ、

○精神年齢…歴年齢や肉体年齢と違い、精神年齢は目で見て分かりにくいものです。精神年齢は心の持ちようであり、人を動かすリーダーには内に燃えるものがあり、それが周囲の人の心に火をつけていて、若い精神年齢のたまものといえます。

燃えるものとはサミュエル・ウルマンの詩にもあるように、「優れた創造力、逞しき意志、情熱と勇猛心」などだと思います。

精神年齢の若々しさを維持する人には、自分自身に課している心がけと行動があります。……

リーダーが精神年齢の若々しさを維持する心がけと実行について一考しております。

■今月のテーマ：儲かる企業と儲からない企業がやっていること、全社ベースでの課題（2）
～～儲かる企業はノウハウと実績に強みがあり総資本利益率が高い、儲からない企業は低い～～

■マネジメント21のコンサルタント・講師による主な公開セミナー・研修
(2016年実績のまとめ)

■マネジメント21のコンサルタント・講師による主な企業・団体内研修
(2016年カスタマイズ(特注)研修実績のまとめ)

■Q&A

1. 外部コンサルティング機関の使い方（1）「当社の業界知識はあるのか？」

◆添付資料：精神年齢の若々しさを維持する秘訣

第3号…2017.4.18

☆トピックス：リーダーが知恵を出し、仕事を見直し、生産性を上げるには

各社人手不足が深刻になり、外に向けては競争力向上のため内に向けては働きやすい環境づくりのため、長時間労働を是正する「生産性の向上」と、職場と社員がともに成長できる「働き方改革」の両方の課題への対応が求められております。改善ツールのなかに日本企業が戦後競争力を培うために開発した「普遍的な技法」があり、個別企業が次段階に進むために必要なベースづくりとして活用できます

それらを活用して、今そこにある課題について、どのように働き方改革をすればいいかを解説しております。

■今月のテーマ：儲かる企業と儲からない企業がやっていること、全社ベースでの課題（3）
～～売り上げが同じ企業でも…儲かる企業は売上総利益と生産性が高いが、一方儲からない企業は低い～～

■マネジメント21のコンサルタントによる主なコンサルティング
(2014～16年実績のまとめ)

■Q&A

1. 外部コンサルティング機関の使い方（2） 「外部のコンサルタントに改善依頼するメリットは？」

2. ISO9001 2015年版移行の留意点(2) 「4.1項,4.2項,6項の関連は？」

◆添付資料：「生産性向上と働き方改革」ご提案

☆トピックス：人間力と不足対応力を高めながら進める、キャリアデザイン

60歳でいったん定年になるが、嘱託として65歳まで雇用、それ以降は会社が必要とする社員は継続して働けるような人事制度を導入する会社が増えています。そうすると、継続して働く社員は70歳超までのキャリアを早めに作成して、能力開発をおこなう必要があります。

人材教育部の担当者と先ごろお話しさせていただきました。「50代でキャリアデザイン研修を受けたけど遅すぎる、どうして40代に受けられなかったのか」という声を受講者から出ていたそうです。会社が定年以降に働く社員に期待するのは、それまで期待していた業務遂行能力だけでは十分ではなく、自分の強みと会社への貢献を考慮したキャリアデザインの作成と実行が必要とのご意見でした。

これからのキャリアデザインの概要と進め方を解説しております。

■今月のテーマ：儲かる企業と儲からない企業がやっていること、全社ベースでの課題（4）

～～売り上げが同じ企業でも…儲かる企業は営業利益が大きい、一方儲からない企業は低い～～

■Q&A

1. 外部コンサルティング機関の使い方（3）

「中小企業なので、社員に負荷をあまりかけないで改善や研修をやるには？」

2. ISO9001 2015年版移行の留意点（3） 「ヒューマンエラー防止ですべきこと？」

■無料簡易診断と無料講師派遣の案内

■参加型生放送オンライン動画サービス“スクー”に弊社講師登壇の案内：『5Sの実践研修』

◆添付資料：人間力と不足対応力を高めながら進める、キャリア開発のイメージ

◆添付資料：無料簡易診断のご案内、キャリア開発のイメージ、リスク及び機会検討表

☆トピックス：自社事情にあわせて、有効なキャリアコンサルティング制度を構築する（1）

働く人の価値観を尊重して戦力化するには、従来の座学やOJT（実習指導）による社員教育制度と人事・評価制度だけでは対応できなくなっております。上司と人事スタッフによる、自ら進んで取り組む自己啓発を重視した支援として、キャリアコンサルティングが必要になっていきます。導入した会社のなかに、離職者をへらし優秀な戦力を育成できるだけでなく、口コミにより企業イメージが高まりその後の求人活動が優位に進められたという例もあります。

「個人の適性や経験に即した職業選択や能力開発を支援する相談」（2015年厚労省）について、自社の身の丈にあったキャリアコンサルティングづくりを提言しています。

- 今月のテーマ：儲かる企業と儲からない企業がやっていること、全社ベースでの課題（４）
～～売上げが同じ企業でも…儲かる企業は在庫管理能力や機械設備の２つのカドウリツなどが高く、
儲からない企業はそれらが低い～～

- Q&A

1. 5Sおよび見える化の活性化（２）「5Sの定着化の進め方：その取り組み方」
2. ISO9001 2015年版移行の留意点（４） 「監視・測定の対象について」

- 無料簡易診断と無料講師派遣の案内

- 参加型生放送オンライン動画サービス“スクー”に弊社講師登壇の案内：『品質管理の見える化』

- 弊社代表コンサルタントの図書『よくわかるこれからのヒューマンエラー対策』同文館出版株式会社刊
上梓のご案内

- ◆添付資料：キャリア開発のイメージ

第6号…2018.1.9

☆トピックス：次世代事業を創造する

四次産業革命が始まっています。人工知能（AI）やロボットといった機械・器具の導入が、世界の産業を大きく変革していきます。中堅・中小企業は取引のある個人・法人顧客と、親密な関係がもっています。近い将来に予測されるニーズを想定して、商品（サービス）のコンセプト案を作成してフィードバックを得ながら検証できる「強み」があります。規模は小さくても、その立地する地域内や周辺にある他業界・研究機関と連携できるようになると、関連するAI活用によるビッグデータを利用できます。個人・法人顧客と対話しながら一緒になって、商品（サービス）が生み出せます。大企業の後追いではなく、必要とする社会の進歩を創造する側に回れます。

次世代事業をみつけユニークな立ち位置を確立する仕組みとして、「30%主義実践」などを提言しています。

- コンサルティングの現場から

「社内にキャリアコンサルティングを導入してみませんか」

- Q&A

1. 5Sおよび見える化の活性化（３）「整理の定着化」
2. ヒューマンエラーへの対応（１）
3. 社員のボトムアップで会社の競争力を高めるには

- 参加型生放送オンライン動画サービス“スクー”に弊社講師登壇の案内：『交渉術（１）（２）』

- ◆添付資料：《次世代型事業を創造する、勝ち組企業の天使のサイクルをつくろう》

☆トピックス：ビジョンのシンボル化経営

企業のシンボルは、事業への思いが込められている経営者と社員、そして何より大切な顧客との間の約束事を標語してまとめた言語であり、マーク（会社、団体などを象徴する意匠）であり、儀式です。自社のあるべき姿（夢）を明示するビジョン実現にむけて従業員の合意を得るため、そしてカイゼン活動の加速化のため、シンボルのもつ力を最大限活用してください。特に中堅・中小企業にとって、未活用の経営資源といえます。肝（きも）は他社と差別化するうえで自社が最重視したい価値観に注目し、やる気が高まるシンボル化経営です。

自社の掲げるビジョンが従業員の価値観と融合でき、従業員の夢に結びつくような、差別化した自社標語、マーク、儀式などの確立を提言しています。

■2017年公開セミナー・研修実績

■Q&A

1. 働き方改革（1）「会社を存続させる業績向上と働き方改革」

■参加型生放送オンライン動画サービス“スクー”に弊社講師登壇の案内：

『リスクマネジメントの基本と仕組み』『労務管理のリスクマネジメント』

■弊社代表コンサルタントによる月刊“近代セールス”4.1号特集出稿：『営業店のリスクマネジメント』

☆トピックス：人間力を若手育成の要（かなめ）にしよう

若手社員の戦力化はお客様に提供する商品サービスの品質のいっそう強化するだけでなく、高い給与水準を維持しながら企業が発展的存続するためにも喫緊課題です。彼ら彼女らが社会人として、自立した人間として力強く生きていくために、人間力の向上が求められます。

人間力の要素である知的能力力、社会・対人関係力および自己制御力を総合的にバランスよく高めるための指導・支援方法を紹介しています。

■ヒューマンエラーの理解と提言「ヒューマンエラーの概要」

■Q&A

1. 働き方改革（2）「人手が足りない時間帯を乗り切る取組み」

2. 5Sおよび見える化の活性化（4）「汚れない職場を目指す」

■無料簡易診断と無料講師派遣の案内

◆添付資料：ヒューマンエラーの参考図

☆トピックス：パワハラではない、若手従業員の育て方

企業・団体の目標達成のために頑張っている人から、「指導疲れ」をよく耳にします。顧客の欲求に答えなければならない、仕事をともにする職場で男女・年齢の別なくよい人間関係を構築しなければならないのに、ちょっとした注意がパワハラだと騒がれます。若手にはもっと勉強して欲しい、不具合が発生した時や顧客の苦情がある時には反省を求めたいなどがありますが、どんな言動が適切なのか、よく分からないというのです。しかし最近は、「パワハラを受けました」と“被害者”が訴え出れば、“加害者”は甘んじて処分を受けるしかない、行き過ぎの風潮があります。そこで、従業員に対する業務上必要かつ適正な指示、注意、指導とは何か、どこからがいじめや嫌がらせになるのかを理解しないとイケません。管理者が自分のなかにしっかり予防指針を持ち、部下育成ができる方法を紹介しています。

■Q&A

1. 5S・見える化（5）「不要品を残さない工夫」

■弊社代表コンサルタントによる月刊“近代セールス”8.1号特別企画出稿：『うっかりハラスメント』

■M21からのお知らせ

1. 「購読者サービス」のお問い合わせ

☆トピックス：不測に備えるこれからのリスクマネジメント（1）

リスクはまだ起こってないが、近い未来に襲来する脅威をいいます。リスク対応に「一歩先んずるものは勝ち、一歩遅れるものは負ける」が歴史の教訓です。経営環境に負けない勝ち残りをかけた職場と人づくりのために、リスクマネジメントを有効的に活用しましょう。

コンプライアンス（法令順守）からリスクマネジメントへと、叫ばれる段階に製造業などでは既に入っているところがあります。コンプライアンスにより守備をかためるだけでは十分ではありません。リスクマネジメントにより脅威を取り除き成長の機会を確実にしないと、組織の持続的発展は実現できません。スポーツの世界でルール厳守は当たり前であり、勝つために競合チームの意表をつく戦略をもち実践するのに似ています。

リスクマネジメントの構造と有効な進め方について、解説しています。

■ヒューマンエラーの理解と提言「ヒューマンエラーの起因：知覚・認知・判断」

■Q&A

1. 5Sおよび見える化の活性化（6）「5Sの定着化：5Sマインドの向上」

■M21からのお知らせ

1. 「購読者サービス」のお問い合わせ

◆添付資料：リスクマネジメントの参考図

☆トピックス：企業活力の再生へ、社員の熱意とやる気を高める（1）

日本企業に活力があり、世界をリードするような先端技術やイノベーションを次々と創出できれば、将来の展望は今のよう暗いものにならないでしょう。例えば次世代の高速通信規格について、「5G主導 米中韓攻防」ではなく「5G主導 日米中韓攻防」となっているでしょう。世論調査や人材コンサルティングを手掛けるギャラップ社の、エンゲージメント（仕事への熱意度）があります。日本には熱意ある社員が6%しかいない、米国の32%に比べて大幅に低く、調査した139カ国中132位と最下位クラスでした。（日本経済新聞 2017.5/26）やる気の無い社員は70%、周囲に不満をまき散らす無気力社員の割合は24%に達しています。

愛社精神、仕事の愛着心が低く、やる気のない社員が多数派になっております。昨今の企業不祥事頻発は、関わる社員のエンゲージメントの低さからも説明できます。エンゲージメントを高めるリスクマネジメントの方策を提言しています。

■ヒューマンエラーの理解と提言「ヒューマンエラーの起因：行動」

■マネジメント21の公開セミナー研修、2018年実績

■Q&A

1. 5Sおよび見える化の活性化（7）「5Sの定着化：ルールへの順守と躰」

■M21からのお知らせ

1. 「購読者サービス」のお問い合わせ