

“和する力”で組織をまとめ プロジェクトを成功に導く

所要時間： 半日(4時間)~1日(7時間)
参加対象： PM含めプロジェクトメンバー全員同時受講を
推奨します

プロジェクトで発生する“人間系”が起因する問題を解決する

プロジェクトは人が動かしています。

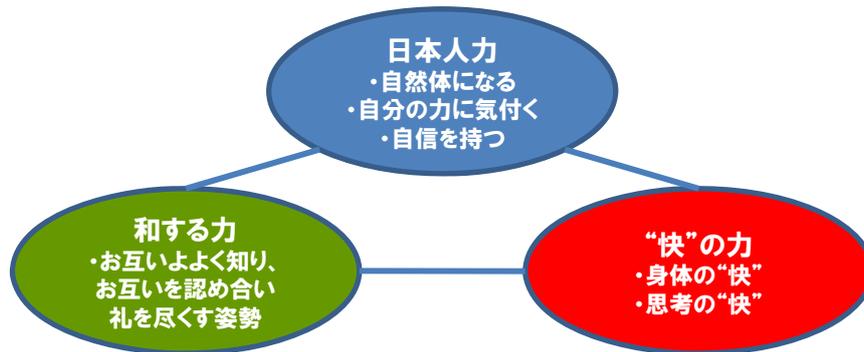
如何に精緻なスケジュールを組み立てても、人間系が起因の問題が発生してしまうと、プロジェクトは予定通り進みません。場合によっては知らない間に違うゴールに向かってしまっている可能性すらあります。なぜ、人間系の問題が発生してしまうのでしょうか？

それは、人間が感情で動く動物だからです。思考を持つ動物だからです。逆に、感情と思考を上手にコントロールすることができれば、想定以上の成果を上げることも可能になります。

この研修は、日本人力を使うことで“人間系の問題”が発生しない、発生してもすぐに解決できるようになるプログラムです。

- ・大規模なプロジェクトになればなるほど、「現状を変えたくない」普通の人が含まれているので、無意識の抵抗勢力になってしまう。
- ・論理的に正しいことだけでは人は動きません。正しければ正しいほど、マイナスの作用が生まれてしまいます。
- ・感情的なもつれを解消しないと「あいつの言うことは聞きたくない」とか、全体として機能していないのに「私の仕事は終わりました」と知らん顔ですます人が増え、状態が悪化する
- ・最初に環境を整えておかなければ、問題が発生した時、問題の予兆を感じた時に、一人ひとり「なんとかしなくては」と思っても、集団の中では思考が硬直し、声を上げたり行動に移すことができない。

プロジェクトの問題を抑える3つの力！



組織の力をまとめ上げる“和する力”が求められています！

<和する力が日本人の強さ>

<日本人力を表すキーワード>

- | | |
|-------------|-----------|
| ・自然体 | ・創意工夫 |
| ・余裕、ゆとり | ・結果よりも過程 |
| ・個(違い)を認め合う | ・五感を磨く |
| ・助け合う(補い合う) | ・礼を尽くす |
| ・押しつけない | ・合議制の意思決定 |

*日本人は、個の力よりそれが結集された時に大きな力を発揮します。1+1=2 ではなく、10にもなり100にもすることができます。しかし、成果主義や個の自律という言葉が浸透するに従い、組織より個に意識が向いてしまい、1の力を2倍、3倍にしても組織の力は 2+3=4 のように個の成長の総和が小さくなってしまふ組織が生まれてしまっています。

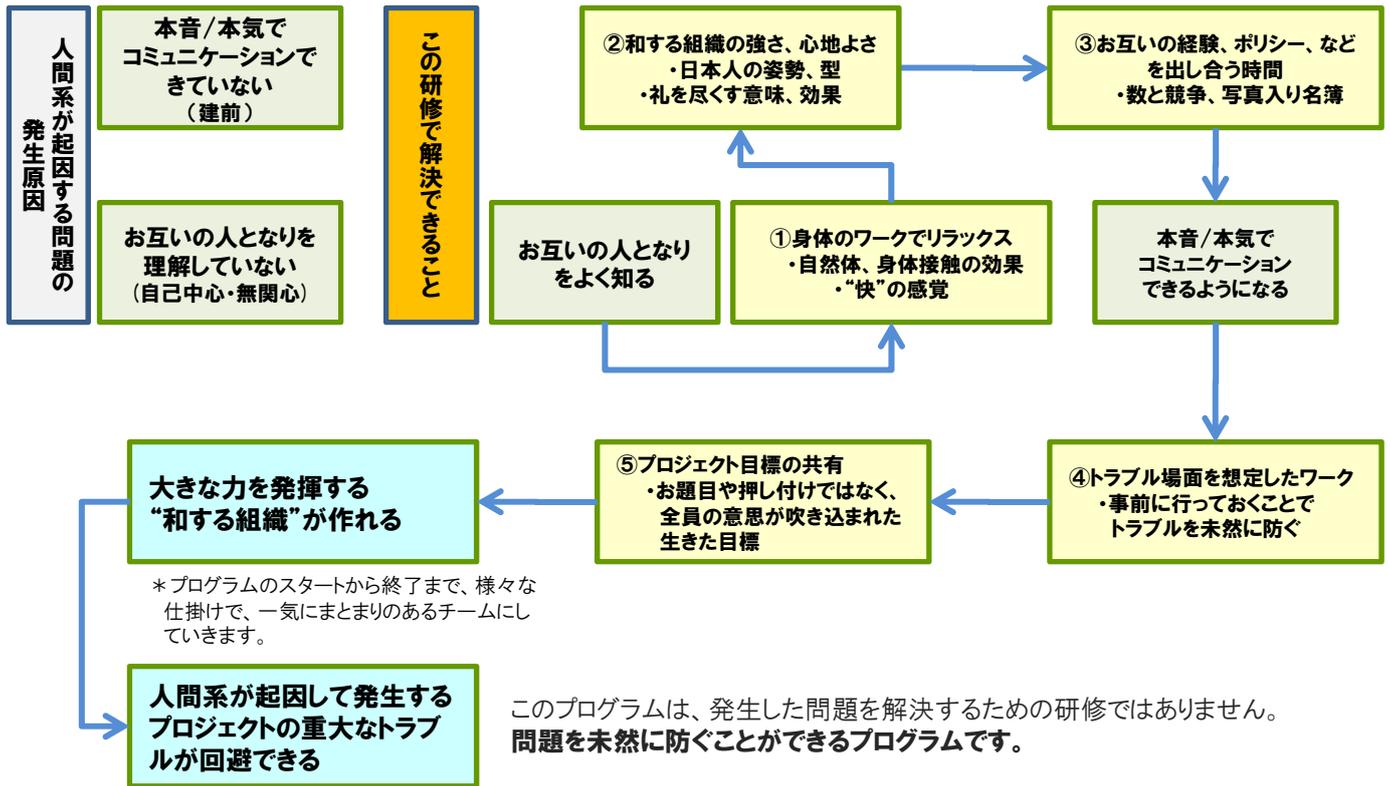
*お互いの違いを認め合い、個人の力を活かし結集させることができるのが日本人力です。

<企業組織での和する力とは>

企業の各組織に求められているのは、個人の業績ではなく、組織全体の業績です。さらに、それを継続的に向上させていくこと。組織での和する力とは、組織のメンバーがお互いに認め合い、助け合うことで個々の強みを存分に発揮できるようになること。その過程を重視し、過程での創意工夫を奨励する。さらにその根底には、上下の区別なく相手に礼を尽くし、重要な事柄は、一方的に押し付けることなく、合議制で意思決定を行うことで、決まったことには全員が全力を出し切ることにあります。その基本になるのが、日本人の持つ身体性の特徴と自然体の姿勢です。経営トップ、マネジメント層は和する力を信じ、周囲の人々に対し“本気で礼を尽くして接する”ことが求められています。

日本人力の本当の強さは「お互いが人格を認め、礼を尽くす」ことから生まれます。

プログラムの構造



なぜ日本の社会から“和する力”が失われてきたのでしょうか

<その原因>

1. プロセスより結果を重視する成果主義、四半期決算や株主主義で短期的な利益志向になってしまった。
 - ・本来企業は、継続することで雇用を生み出し、利益を還元することで長期的な視点に立って社会に貢献してきたはずです。
2. 理路整然としたロジックしか受け入れられない風潮。
 - ・理論的には間違いがないが、なんとなくおかしい。という感覚を大事にしてきたはずですが、感覚をあいまいなもの、説明できないものが受け入れられない社会になってしまいました。その一つが、仕事をする楽しさ。楽しさは多分に感覚的なので、ロジックでは説明できない。しかし仕事を楽しいと意欲的になり、より積極的に仕事に取り組むことは感覚的によくわかっていたはずでした。
3. 行き過ぎた個人主義の蔓延
 - ・セクハラ、パワハラは拡大解釈で、職場の中で何気ないコミュニケーションが取りづらくなってきました。同様に個人情報保護の拡大解釈で社内での個人情報に関する取り扱いが必要以上に厳重に(お互い警戒)なり、表面的な付き合いしかできなくなってきました。
4. PCでの業務、一人で完結できる仕事が増え、自然に他人と接する機会が少なくなりました。
 - ・一度そのような状況、仕事の環境ができてしまうと、他の人と協力して仕事をするのが難しくなってしまいます。
5. 雇用形態の多様化で、正社員、契約社員、派遣社員、パート/アルバイトなど、同じ仕事をする人の間でも、自然なコミュニケーションが取りづらくなってしまった。
 - ・仮に社員旅行を行っても対象が限定され、逆に壁を作ってしまうことにもなってしまいます。



株式会社アクシア

〒101-0047 東京都千代田区内神田3-15-3
ISビル2階

Tel. 03-3258-0171

Fax. 03-3258-0173

URL: <http://axia-samurai21.jp>

<代表略歴>



岩野 敬一郎

1963年熊本県生まれ

熊本高校、立命館大学卒業、リクルート勤務を経て、

1999年 株式会社アイマックス設立

2008年 株式会社アクシア設立

*リクルートでは、営業スキル研修の開発、営業、トレーニングを歴任

<日本人力: 監修・担当>

河野智聖



体運動研究家 ミュートネットワーク主催

幼少時から剣道、空手、中国武術などの武道を学ぶ一方、操体法、野口整体などの身体調整法や修験道、古神道などに伝わる日本の身体操作、感覚技法を研究、実践。

心道(武術)・快気法(運動)・動体学(身体理論)・チ

セット等を考案

ワコール、東レと共同で商品開発を行う

