

# 社長参謀通信

皆様の周りにこの通信が役立つような方がいらっしゃればご紹介頂ければ幸いです。

2013年2月

## 今月のテーマ「立派な人を目指す」

### 人格について考える

「人としての立派さ」とか「人格」とかは大事なことは分かっているけど真正面から取り組むのが難しいテーマですね。この通信をお読みの方は、職場や家庭などで少なからずリーダーシップを求められる方だと思います。リーダーシップとはメンバーをより良い方向に導く力ですから、信頼して付いて来てもらわないといけません。能力が高く成果を出すことで評価されていても、その人に対する人間的信頼感、つまり人格が伴っていないと誰もついていきません。日頃から自己研鑽し立派な人になる鍛錬をしているかどうかが問われます。

ではどこでその鍛錬が出来るのでしょうか。昔は寺子屋や藩校で幼少期より大学や論語を学び、武士道や礼儀、躰という形で人格を高める教育を受けていました。しかし、現代は学校で知識量の評価する教育制度となっています。精神と肉体を育む場としてスポーツがあるのですが、最近は厳しい体育会系の部活は避けられたり、部活自体が緩いサークル化する傾向になるようです。日本代表を育成するようなレベルの指導者でも、暴力や暴言による行き過ぎた指導が問題になっているように、人間性を否定するような形での教育など論外でしょう。企業ではどうでしょうか。多くの会社は目先の業務に直結した知識や技能を身につける教育には熱心ですが、人格については本人の問題、自己啓発の領域とされています。大企業でも中小企業でも人格形成、つまり人徳を如何に身に付けるか、蔑ろにできない課題です。

今回は家庭、企業、国家いずれのレベルにおいても、リーダーに求められる資質である人格、つまり「立派な人」について考えてみたいと思います。

### 目次

1. 人格について考える
2. 企業訪問「日本理化学工業様」
3. 立派な人とは
4. 二宮尊徳の財政再建
5. 今月の古典「言志四録」
6. 編集後記「職場活性化研修」



### モットー

社長参謀として社長の“夢と悩み”を共有し、  
人材の育成と経営のしくみづくりを通じて、  
会社と社員とのWINWINの関係を作り会社の成長を加速させます。

発行人 三村邦久

## 企業訪問「日本理化学工業様」

### 知的障害者率74%で日本一の企業

まず立派な人とはどんな人かを考える上で、先月に訪問した日本理化学工業様をご紹介したいと思います。東急田園都市線二子新地駅の北側、多摩川に沿いにあります。ここはダストレスチョークを作っている会社で30%を超える国内シェアを持っていますが、社員74名のうち55名が知的障がい者です。知的障がい者を50年以上雇用されてきた大山泰弘会長から直々にお話を伺ってきました。



### なぜ、障がい者雇用を始めたか

50年前、養護学校の先生から2人の生徒をぜひ採用して欲しいと依頼されて、雇用すると二人は毎日休まず来る様になったそうです。福祉施設で過ごした方がずっと楽なのに、どうして会社に来て働くのかと疑問に思い、ある会合で隣に座った禅僧にその疑問をぶつけられたそうです。その禅僧曰く『人に愛されること、人にほめられること、人の役にたつこと、人から必要とされること、の四つを人は求めている。働くことによって愛以外の三つの幸せは得られるのです』と。なるほどと腑に落ちたそうです。そして後には「その愛も一生懸命働くことによって得られるものだと思う」ようになったそうです。

### 人に工程を合わせる

知的障がい者の方に如何に働いてもらうのか。そこで社員の特性をよく見てみると、文字や数字は分からないが色の判断ができる人なら工具や容器に色をつけて間違わない様にすればいいんだと気づかれたそうです。普通の会社は、理想的な製造ラインをつくり、それに合わせて社員を教育訓練していくというスタイルですが、180度違います。知的障がい者の方は自分の出来ることには健常者以上の集中力を持って仕事をされるそうです。確かに工場を見学した際には、社員の皆様はイキイキとしておられ、「こんにちは」と声をかけてくださいました。



### 職場の成果と社員の成長

一方、以外だったのは、会社の目標、部門の目

標、個人の目標が明確に設定されていたことです。「成果のあがる職場とひとり一人の成長」の両立を掲げ、社員に改善意欲、成長意欲を求められています。人はだれでも成長したいという意欲があることを理解し、健常者同様に、厳しいけれど意欲を高める仕組みを導入されています。優しさと厳しさ、両面で指導されていることが良くわかります。



### 「金より人」の経営

売上をどれだけ大きくするか。どれだけ利益を出すか。そのために如何に優れた人材を採用し活用するか。これが大企業の目標ですが、この会社は全く異なります。企業活動の目的は人を幸せにすること。事業を続けるために利益は必要だが、あくまで人を守るために企業は存在する。会社の中は極めて質素です。大山会長はただただ、社員の事だけを考えて毎日を過ごされていようと感じました。これこそ立派な人であり、人格者なのだと思います。

### 達磨に導かれて

食堂で大山会長からお話を伺いましたが、食堂の前面が赤く染まる程の沢山の達磨が飾ってありました。これは会長のご趣味だそうですが、右の帽子を被った達磨は会長が中学時代に軽井沢で買われたものだそうです。禅の開祖と言われる達磨ですから、若い頃から大山会長は禅の糸と繋がっていたのでしょう。



右の写真は窓ガラスに描かれた大山会長の似顔絵です。いかに大山会長が社員から慕われていることがよくわかります。会長からすれば子や孫のような社員に、幸せな人生を送って欲しいという深い愛情が伝わっているのでしょうか。かといって、社員を甘やかすという事ではなく、社員には、1) 自分のことは自分でやる、2) 返事ができる、3) 一生懸命働く、4) 周りの人に迷惑をかけない、と社員ひとり一人を一人前の人と認め、自覚と責任を求めておられます。これが本当に人を大切にすることなのだ気づかされました。



## 立派な人とは

### チョークと高級外車

日本理化学工業様を見学した後、多摩川の西岸から対岸にある二子玉川まで歩きました。そこは東京でも有数の高級住宅地、高級外車が沢山走っています。無私でチョーク工場で働く人達と高級外車で風を切って誇らしげに走る人達と、果たしてどちらがカッコいいのか。深く人生の行き方について考えさせられました。

大山会長のような人を見ると「立派な人だな」と思います。お金持ちの人を見ると、「お金を儲ける才能があるんだな」とは思っても、立派な人だと思うとは限りません。

「セレブ」ネタはテレビでも頻繁に取り上げられたり、金儲けのノウハウ本は巷に溢れています。立派な人になる方法の本はあまり無いようです。そもそも、「立派な人を目指す」など今ではあまり流行らないようです。テレビドラマでは、織田信長、豊臣秀吉、徳川家康、坂本龍馬、お江、新島八重など、激動の時代を生き抜いた人、破天荒な人生物語を好みますが、現実的なモデルにはなりません。身近にいる立派な人を見つけてモデルとしていきたいものです。

### 「立派な人、尊敬できる人」とは

ある会社のリーダー研修で、尊敬できる人の条件を題材にブレインストーミングをしました。そこで出てきた内容は、

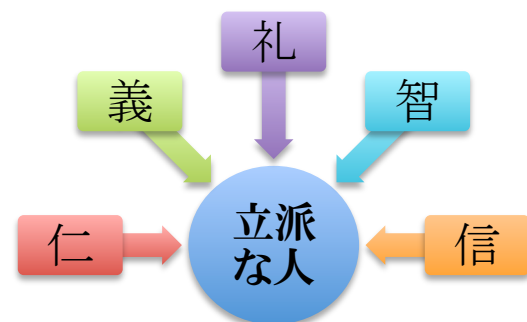
広い視野を持っている人、機転がきく人、話し方や会話のうまい人、責任感の強い人、決断力のある人、指導力のある人、実力があり謙虚な人、思いやりがあり自分に厳しい人、妥協せず物事を突きつめる人、他人のために動くことができる人、善悪をハッキリ言える人、表裏のない人、ルールを守れる人、いざという時力を出せる人、困難から逃げない人、見て見ぬふりをしない人、明るくユーモアがあり社交的な人、何でも率先してやる人、黙って何でもやる人、常に向上心がある人、いいアイデアがある人、すぐ怒らない人、挨拶をきちんとできる人、言った事を確実に

に行動に移せる人、仕事に熱中できる人、他人の立場で思考や行動ができる人、他人の話をよく聞ける人、いい時悪い時のメリハリを持って接することができる人、目的を達成するための手段が的確な人、知識・経験が豊富で他に伝授することができる人、私利・私欲にとらわれず社会に貢献できる人、能力に長けている人、発言のぶれない人、公平な判断ができる人、自分の信念がある人、逆転の発想を持っている人、愛情を持った指導ができる人、自分の夢を実現できた人、みんなの夢を実現させた人、結果を出せる人、などでした。

集約してみると、以下の5つに集約できると思われます。

- ① 相手の立場を理解し、受け入れる
- ② 無私で人の為に率先垂範で働ける
- ③ 礼儀正しく、謙虚である
- ④ 知見、実績があり、正しい判断が出来る
- ⑤ 信念があり、一貫した言動が取れる

これを中国古典の記述に当てはめると、上から「仁義礼智信」ということになります。



### 仁義礼智信の源は何か？

では、仁義礼智信はどこから生まれるのでしょうか。それは「心」であり、人が持って生まれた徳性です。弱い人を慈しむ心、不正や悪を憎む心、恥を知る心、人を敬い謙る心、正しい事間違ったことを判断する心であり、立派な人とは、人として正しい心を持った人という事になります。



## 二宮尊徳の財政再建

### 薪を背負って読書する二宮金次郎

私たちが子供の頃には、小学校の庭には必ず二宮金次郎の像がたっていました。しかし、今では殆ど見かけることも無くなりましたし、娘たちも名前しか知りません。そういう私も子供のころの記憶だけで、彼の業績は殆ど知りませんでした。ではなぜ、二宮尊徳に興味を持つ様になったかという、以前長野の伊那食品工業様にお伺いした時に、二宮尊徳の残した言葉を額に入れて飾っておられるのを見た時がきっかけでした。また、最近トヨタ中国の経営をされている方が facebook でトヨタの経営にも二宮尊徳の思想が流れているとの投稿を拝見したのを機会に研究を始めました。



歴史上立派な人は世の中に沢山いますが、戦国時代や幕末など時代が激動する時代に生まれています。また、その人たちは武将や政治家であり、あまり我々庶民の中からは生まれていません。しかし、政変が起こるような時代でなくても、支配者階級でなくても、庶民の中にも立派な人はいるのです。

### 二宮尊徳とはどんな人？

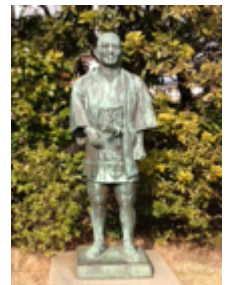
二宮尊徳（(1787—1856) は、江戸後期の農政家で名は金次郎、後に尊徳。相模（さがみ）国足柄上（あしがらかみ）郡栢山（かやま）村（神奈川県小田原市）百姓利右衛門（りえもん）の長子に生まれました。早くから父母に死別、兄弟は親戚（しんせき）の家に分散、二宮家伝来の田地はすべて人手に渡りました。17歳のとき用水堀の空き地に棄苗（すてなえ）を植えて米一俵を収穫、「小を積んで大を為（な）す」ことを実感したといいます。苦難のすえに24歳で一町四反歩の農地を所持し、一家の再興に成功。1818年（文政1）小田原藩家老服部（はっとり）家の家政再建を依頼され、また老中に就任した藩主大久保忠真（ただかね）より模範人物として表彰されました。1820年江戸在勤の小田原藩士たちのために低利の貸付金と五常講（ごじょうこう）を考案して苦境を救



いました。1822年藩主忠真より分家宇津（うつ）家（旗本）の領地再建を命ぜられ、下野（しもつけ）国（栃木県）桜町（さくらまち）領の復興を図り、1831年（天保2）第一期を終了。1833年初夏のナスに秋の味があるのに驚き、稗（ひえ）を播（ま）かせて飢饉（ききん）を防いだといいます。1837年藩主忠真より前年からの飢饉に苦しむ小田原藩領の救済を命ぜられ、小田原へ赴きました。1840年から小田原付近の農村救済のための報徳仕法（ほうとくしほう）を実施。1842年老中水野忠邦（ただくに）より普請役（ふしんやく）格として幕府役人に取り立てられました。1844年「日光仕法雛形（にっこうしほうひなかた）」を作成し、一家、一村、一藩再建のための指導書とすました。尊徳の指導は小田原藩領のほか日光神領、烏山（からすやま）、下館（しもだて）、相馬（そうま）各藩に及びました。日光神領立直し仕法の業なかばに、安政（あんせい）3年10月20日、下野国今市（いまいち）陣屋で病没、70歳の生涯を閉じました。

### 強健な大男

尊徳は身長6尺（約182センチメートル）、体重25貫（約94キログラム）の強健な大男で、合理的精神に富み、和漢の古典を独自に読み替える独特の才能がありました。彼の思想は実践活動と深く結び付いていました。各自が財力に応じて支出計画をたてることを「分度（ぶんど）」といい、分度生活の結果生ずる余剰を社会に還元することを求め、これを「推攘（すいじょう）」と称しました。分度をたてて推攘を図ることによって人は苦境を脱し、一村は再興され、藩もまた立ち直るとし、この方法（仕法）の根本は報徳精神とよばれ、明治以後の農村の精神的背骨として多くの影響を与えました。墓は神奈川県小田原市栢山の善栄（ぜんえい）寺、同地には尊徳記念館があり、生家が保存されており、また小田原市および栃木県日光市に報徳二宮神社があります。



以上、日本大百科事典（小学館）より



## 報徳思想とは

二宮尊徳の考えは、報徳思想として体系化されています。源流には、大学、論語、老子などの四書五経の思想があり、それを彼独自の考えで再編成されたものだと思います。

「報徳」の由来は、10年に及んだ桜町復興の成果報告を、二宮尊徳から受けた小田原藩主大久保忠真は、「そちの方法は論語にある、『徳を以って徳に報いる（以德報徳）』というやり方だな」と評しました。わが意を得た尊徳は、その後自分の仕法を「報徳」と呼ぶようになりました。尊徳の言う「徳」とは万物に備わる徳、すなわちそれぞれの長所、潜在的な力を意味します。尊徳は「荒地には荒地の徳があり、借金には借金の徳がある」と言っています。少年時代、捨て苗を拾い、荒地の水溜りを耕して米を収穫し、成人してからは借財の問題点を整理して、財政再建に導きました。‘災いを転じて福となす’。一見の災いも捉え方によっては徳に変わります。それぞれの徳を掘り起こし、連係させ、生産性を高め、循環性を効率化し、生活・生業の創造性と安定性を追求する作業が、報徳仕法の基本です。

## 四つの教え「至誠・勤労・分度・推譲」

**至誠**とは、道心にそったところの状態を報徳教では誠とよび、この誠は儒教で言うところの徳や仁という概念に等しいものです。つまり、大極にたいして積極的に向かっていく暮らしとは、まず誠を尽くしたものでなければなりません。我の心を大極と積極的にかかわる状態、つまり誠・徳・仁の状態に置くことを至誠とよび、至誠がまず実践の第一をなします。

**勤労**とは、この至誠の状態ですべての選択を行っていくことを勤労とよびます。至誠がところの状態をさすのに対し、勤労はそれが行動になって現れた状態をさします。そのため、勤労とは働くことを

含むが単に働くことをさすではありません。

**分度**とは、勤労することで日常のすべての行動が誠の状態から行われるため、当然それは消費活動にも現れます。無駄がなくなり、贅沢を自ずから慎むようになります。これを分度といいます。つまり、分度とはけちをすることではなく、至誠から勤労した結果に自然と使わざるをえないもののみを使うという意味です。

**推譲**とは、最後に分度して残った剰余を他に譲ることを推譲とよびます。分度と同様に、推譲は単なる贈与ではなくて、至誠・勤労・分度の結果のこったものを譲ってはじめて推譲になるのです。

## 財政改革のノウハウ

二宮尊徳は、具体的にどんな手順で神奈川、茨城や栃木で改革をして行ったのか、以下に纏めてみました。

### <基本理念>

徳性（持ち味）を活かす。誰でもどんな荒地でも持ち味があり、その徳性を目一杯活かすことを第一と考える。徳というと、仁義礼智信など禽獣には無い人間だけが持つべき知性を指しますが、それをひとり一人の持ち味まで解釈を広げて考えているのは、二宮尊徳のすばらしところだと思います。

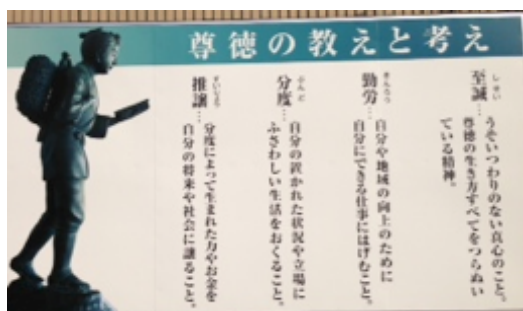
### <改革手順>

#### ① 分度ルールを決める。

領主が取る年貢と農民との配分ルールを領主に認めさせることからスタートしています。農民の取り分は収穫高に比例させるが、領主の年貢額は固定額とし、増産で生まれた余剰部分は、尊徳の預かりとし、貧民の救済や開墾、農機具の購入等の投資にまわす。これによって、農民は希望をもってやる気を出して働くのです。

#### ② 模範的な働きをした人を表彰

勤勉で様々な工夫をして沢山の農作物を生み出し、また人を助けた人を表彰し、新たに農機具を与えたりしました。一方怠け者には、厳しく諭して態度の改善を促しました。また、病気の人等をみんなで助けていきました。



### ③ 小集団での改善活動を奨励する

二宮尊徳は**農民の自主性と自立を奨励しました。地域の農民が集り、誰を表彰するのか、問題をどうやって解決するのか、皆で相談して検討し実行に移す事を奨励しました。**今で言う小集団の改善活動です。立派な指導者とは、指導者の言うがままに行動することを強制するのではなく、自主的に働き、仕事にやりがいを持たせることを大事にしています。

### ④ 人としての正しい生き方の教育

二宮尊徳夜話に記されているように、**人道を教え、勤勉、儉約、推譲の教育をしていました。**人は父母から生まれ、父母は先祖から生まれ、先祖は天と地から生まれてきた者である。つまり命は天と地から与えられた者であるから、自分は子を育て子は孫を育てることで子孫が繁栄する。だから毎日を大事に生きなさい。つまり、自分の豊かさは先祖から父母のお陰であり、子孫の豊かさは自分の勤労にかかっていると。また、**死を恐れることは無い。人はいつかは死ぬ。命は天と地から授かったものであり、死ねば天と地に帰って行くものである。**このような考え方は四書五経で謳われた者であり、人は天と地に生かされているものだから、**天から授かった天性（人それぞれの持ち味）を生かすことが大事である、と。**

今の世の中では軽視されている道德、つまり人としての正しい生き方について指導していたのです。

### ⑤ 貯蓄を奨励し将来に備える

彼は「分度」ということを厳しく言っています。つまり分不相応の生活をするなど。収入の半分で生活して、のこり半分は推譲せよと。**推譲とは将来の為に貯蓄を人の為に使え**ということ、**飢饉への備えや農地開拓などの投資に使う事です。**天候不順や火山噴火などによる飢饉になった時には、他藩に米を譲って、多くの命を救きました。

この基本思想と手順は、企業の改革にも十分応用できるものです。

## 日本型リーダーの美学

自分より身分の上の武士に年貢の減額を承知させ、農民には勤勉さと質素な生活を奨励し、農民を豊かにし、藩の借金を返済していた訳ですが、なぜその様な血を流す改革を指導できたのか。その要因を考えてみると、

- ① **二宮尊徳自身が自分の土地で収穫拡大に成功し、借金返済の成功体験をもつこと**
- ② **四書五経を勉強し、実践と理論とを融合し、独自の思想と手段を確立したこと**
- ③ **自らは報酬を取らないことで、武士や農民に厳しいことを要求できたこと**

こんな要因が挙げられると考えられます。ゴーンさんの改革の力は評価するが、報酬額に納得しづらいのは、この日本的リーダー像があるからではないでしょうか。

## 二宮尊徳の名言

**道德を忘れた経済は、罪悪である。**

**経済を忘れた道德は、寝言である。**

大事を成さんと欲する者は、まず小事を務むべし。大事を成さんと欲して小事を怠り、その成り難きを憂いて、成り易きを務めざる者は、小人の常なり。

それ小を積めば大となる。（積小為大）

すべての商売は、売って喜び、買って喜ぶようにすべし。売って喜び買って喜ばざるは道にあらず。

貧富の違いは、分度を守るか失うかによる。

人皆貨財は富者の処に集まると思へども然らず。節約なる処と勉強する所に集まるなり。

人道は一日怠れば、たちまちすたれる。

勤勉さを忘れ、借金で将来の富みを先食いしている現代人には厳しい戒めの言葉です。



## 今月の古典「言志四録」

## 佐藤一斎という言う人

佐藤一斎（さとう いっさい、1772年11月14日- 1859年10月19日）は、二宮尊徳と同じ幕末の時代を生きた美濃国岩村藩出身の著名な儒学者です。1793年に、藩主松平乗蒞（のりもり）の三男乗衡（のりひら）が、公儀儒官である林家に養子として迎えられ、当主（大学頭）として林述斎と名乗りました。一斎も近侍し門弟として昌平坂学問所に入門し、1805年（文化2年）には塾長に就き、述斎と共に多くの門弟の指導に当たりました。儒学の大成者として公に認められ、公儀の学問所昌平黌（しょうへいこう）の儒官（総長）を命じられ、広く崇められました。門下生は3000人と言われ、一斎の膝下から育った弟子として、山田方谷、佐久間象山、渡辺崋山、横井小楠等、いずれも幕末に活躍した人材たちがいます。



言志四録は、佐藤一斎が後半生の四十余年にわたり記した随想録であり、指導者のための指針の書とされ、西郷隆盛の終生の愛読書として有名で今日まで長く読み継がれています。



## 小泉首相も引用

2001年5月に総理大臣に就いて間もない小泉純一郎氏が、衆議院での「教育関連法案」審議中に、言志四録について述べ、知名度が上がりました。



**「少くして学べば、則ち壮にして為すことあり。壮にして学べば、則ち老いて衰えず。老いて学べば、則ち死して朽ちず」**

四書五経をベースとしながらも、平易で分かり易く書かれているので、多くのことを学べます。

## 心を磨く名言

**信を人に取り難し。人は口を信ぜずして躬を信じ、躬を信ぜずして心を信ず。是を以て難し。**



人の信頼を得ることは難しい。人は言うことを信じなくて、行動をみて信頼するかどうかを決める。いや行動ではなく、その人の心を見て信じるかどうかを決めるのである。だから信頼を勝ち取ることは難しいのだ。

**閑想客感は、志の立たざるに由る。一志既に立ちなば、百邪退聴せん。**



悩み、不安や迷いが心に入り込んでくるのは、志が立っていないことが原因となって起こるものだ。明確な志があれば、どんな邪な心も退却してしまうものだ。

**学を為すの功は、気質を変化するにあり。その功は立志に他ならず。**



学ぶということの効果は、性格をも変化させることにある。その効果は志を立て、生きる力を生み出すことに他ならない。

**学は立志より要なるは莫し。而して立志もまた之れを強うるに非らず。只だ本心の好むの所に従うのみ。**



学ぶということは、志を立てるということが一番大事である。かといって、志を立てるということは人に指示されたり、義務感でやるものではない。ただ、心から好むところに従えば良いのである。

心のあり様を変え、自分の価値を高めることの大切さが述べられています。

## 「職場活性化研修のご紹介」

### 徳性（持ち味）を活かし職場活性化

二宮尊徳は徳性を活かすことを第一に考えていました。人や組織にはそれぞれの徳性（持ち味）があり、それを活かす事が人の道であると言っています。予てより人の持ち味を活かす為の研修の試行錯誤をしておりましたが、少し形になって来ましたのでご紹介したいと思います。

### 職場で行う「3S 研修」とは

一般的には3Sというと、整理・整頓・清掃を指しますが、ここで言う3Sは

**社員個々の主体性(S)を引出し、**

**職場の仲間と切磋琢磨(S)し、**

**良い行動を習慣化(S)しよう**

と言うものです。

日頃から行動を共にしている仲間だからこそ、互いの個性や持ち味が良くわかっていますし、人が成長していく過程での小さな変化にも敏感に気づくことができます。つまり、**互いがコーチになって一体感を持って良い職場づくりが進んでいきます。上司も部下も同僚も一緒に学ぶというスタイルを取る事で、やらされ感も少なく取り組むことができます。また、1回3時間を目処に3回から6回繰り返すことで、学びを行動に移し、習慣化するベクトル(力)が働きます。**

一般的な研修は、職場を離れて階層別職種別に行われますが、研修内容の活用はあくまでも本人任せ。学んだことと職場の環境が合わなければ単なる知識としてお蔵入りです。また、一気に集中して新しい知識をインプットしますから、研修の疲労感とオーバーフローで歩留まりが悪いという問

題があります。職場内研修ではそんな問題を解消します。

**今回は2つのプログラムをご紹介させていただきます。**

#### プログラム①仕事を基本(マナー)から見直す

- ・「礼」良い職場づくり
- ・自分の行動規範をつくる



対象	テーマ	ツール	アウトプット
①基本を見直す	良い職場の条件 良い人間関係づくりに必要な「礼」 マナー項目の棚卸し マナー改善計画のプランと発表	テキスト マナーカード ワークシート	マナー改善 プラン
②主体性を発揮する	マナー改善状況の振り返り 楽しく成果のでる働き方 セルフ・モチベーション 行動規範づくり	テキスト 論語の名言 ワークシート	行動規範
③習慣を変える	振り返り(仕事への取組み変化) 偉大さは習慣にある 習慣化のコツ 習慣化目標づくり	テキスト ワークシート	習慣化目標

所要時間: 各回3時間

フォローアップを行うと効果的

#### プログラム②持ち味を活かす働き方

- ・持ち味(天性)に気づき、活かす
- ・自分の働く基軸をつくる



対象	テーマ	ツール	アウトプット
①持ち味を知る	持ち味とは 持ち味の棚卸し 自己認識、他者認識 伸ばすべき点、改めるべき点	テキスト 持ち味カード 論語の名言 ワークシート	持ち味マップ
②基軸をつくる	持ち味を活かす 貢献にフォーカスする ベクトル(基軸)をつくる 行動計画をプランする	テキスト ワークシート	自分の基軸 マップ
③職場を変える	問題意識を持つには 職場の改善プランづくり 周りを巻き込む 完遂するために必要なこと	テキスト ワークシート	職場改善 プラン

所要時間: 各回3時間

フォローアップを行うと効果的

**ご興味ある方は下記まで遠慮なくお問い合わせください。**

### 株式会社アイパートナー

代表取締役 三村邦久 mimura@i-partner.co.jp

会社電話: 045-477-2312 FAX: 045-477-2324 会社HP: <http://www.i-partner.co.jp/>

〒 222-0033 横浜市港北区新横浜 2-1 7-1 1 アイシスプラザ 6 階

メルマガ「モチベーション・マラソン」<http://archive.mag2.com/0000266839/index.html>

無断転載はご遠慮ください。