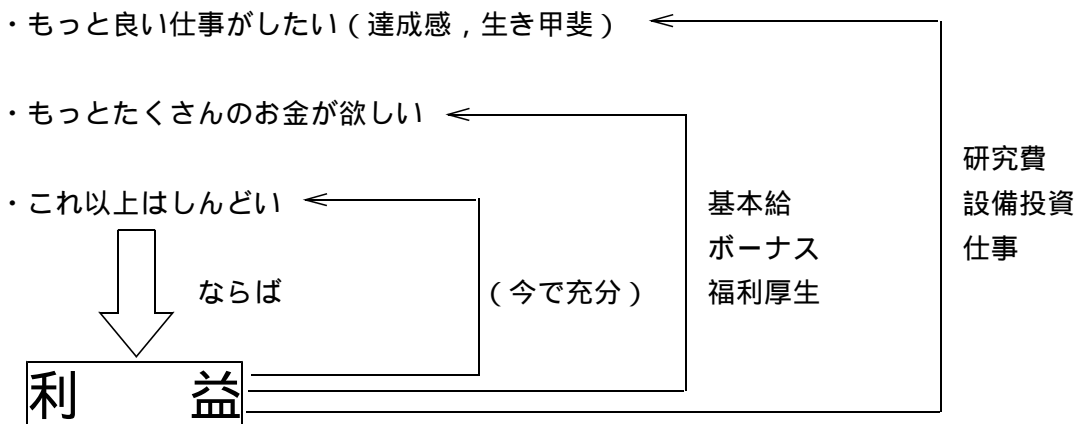


適応生理学の視点（当たり前小さな変化の積み重ね）

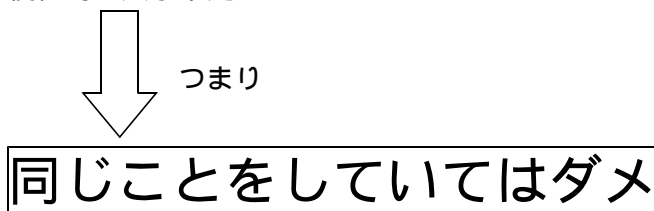
1. プロローグ

幸せになりたい・・・)



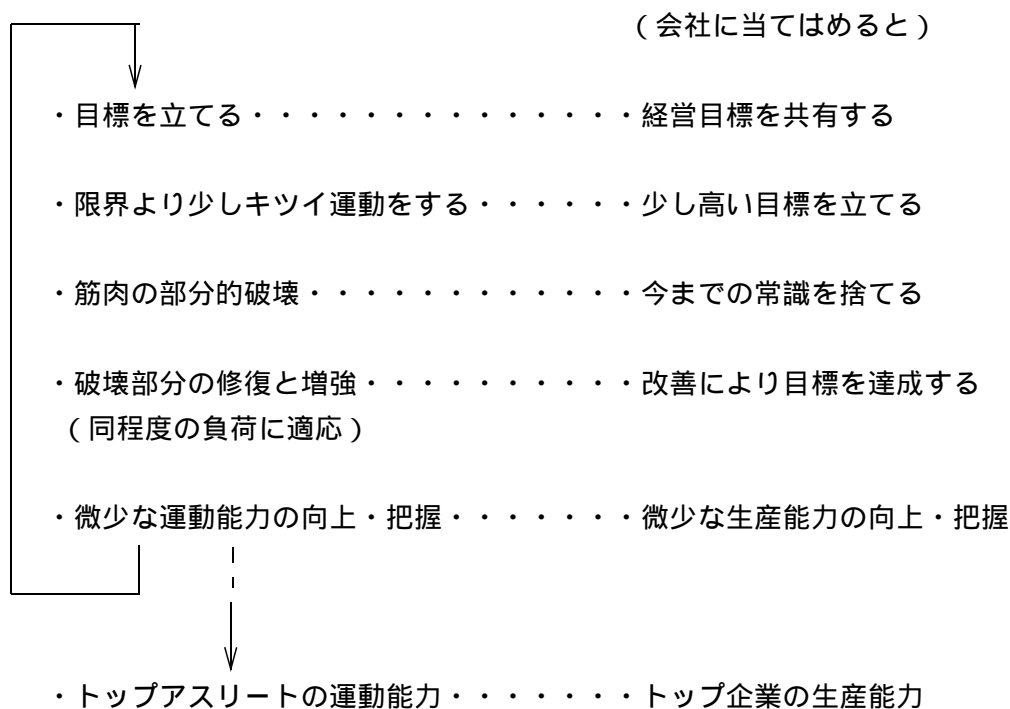
しかし、厳しさは増す)

- ・際限のない値下げ圧力
- ・コスト上昇の大きな流れ
- ・慢性的な人手不足



でもどうしたら良いか分からない・・・

2. 身体の適応の例



身体が自然にできることが何故できないのか？

ポイント)

- ・成長の目標は共有されているか？
- ・適切なトレーニング方法が採られているか？
- ・身体には適応の仕組みがあるが、会社にはそれがあるか？
- ・成績(向上レベル)の数値化が行われているか？

3. ポイントの補足(会社が適応力を持つために)

1) 成長目標の共有

身体では手足が不満を述べることはないが、会社では、個々人がバラバラの価値観を持っているので、経営計画を共有するための仕組みと努力が必要となる。

例) 課員全員が売上目標、経費目標、利益目標をそらんじているか？

2) 適切なトレーニング

フルマラソンを目指すにしても、いきなりフルマラソンを強要すれば挫折するか、健康を損なうおそれがある。しかし、強固な意志があれば凡人であっても、少しづ

つ距離を伸ばす訓練によりフルマラソンの完走が可能となる。同じような教育システムが会社においても必要になる。

例) 課長は課員一人一人の能力(仕事力とストレス耐性)を把握し、一人一人に適切な難易度の目標を与えているか?(50%の法則)

3) 適応の仕組み

身体に過大な負荷がかかった場合、身体は対処的に対応するとともに、同じ負荷が次回は身体にとって緊急事態とならないように将来に向けての対策も講じる。会社でも同じような将来に向けての対策が必要となる。

例) 経営計画が達成できなかったとき、それを挽回する努力(対処的対応)のみならず、未達の原因分析と二度と未達を生じないための対策(将来に向けての対策)が採られているか?

4) 成績の数値化

タイム、距離、順位などでトレーニングの効果を把握することが達成感につながり、次の目標に向かって努力する原動力になる。同じように会社においても、努力の結果を本人が具体的な数値で把握することができ、報われる仕組み(結果に応じたタイムリーな称賛, 報奨金, 昇級など)が必要になる。

例) チャレンジ目標が数値化されていて、その結果を本人が数値で把握できるようになっているか?(特に即時性に留意)

4. 外から現状をチェックしよう(自分の係の適応力は十分か?)

- ・汎用設備をそのまま使用していないか?

YKK(世界シェア50%)には、ファスニング事業本部と建材事業本部のほか、
両事業本部に生産設備を供給する工機事業本部という3つの事業本部があり、
生産設備を内製し、他社との差別化を進めている

- ・前任者と同じ作業をしていないか?
- ・一週間前と変わっていない行程はないか?(私は今週何かを変えたか?)
- ・自分の仕事(品質, 利益, 納期)は完璧か?(井の中の蛙ではないか?)
- ・できない言訳を探す前にまず行動したか?