第３１２号２０２１年　６　月　１０日発行

KSK NEWS　６月号

発行人：（株）ケー・エス・ケー　夢テク研究所
代表取締役平岡和矩
E-MAIL: ksk@yumeteku.com
HP:http://yumeteku.com/
★FACEBOOK http://www.facebook.com/kskyumeteku
★ﾒﾙﾏｶﾞ登録・解除 https://www.mag2.com/m/0000149770

夢テク研究所　検索

梅雨も真只中、コロナワクチンお済でしょうか？豪雨＆高気温、体調に要注意です。

（女性管理職が語る）商品企画の肝はお題探し　　2021/5/20 付　　日経産業新聞

1995 年に新卒でバンダイのグループ会社に入社しました。当時、男女の差について意識したことはありませんでしたが、先輩の女性社員は結婚して辞める人が大半だったように思います。その中の一人に「仕事に熱中しちゃうから家庭との両立は難しい」と話す先輩がいました。本当に仕事に熱心な方でしたが、だからこそ潔く判断されたのだと思いました。今は社会全体で働き方改革が進み、当社も家庭と仕事を両立できる仕組みをつくってきました。この４月には子育て・不妊治療支援制度を拡充しています。現在のように各社員の家庭生活を尊重しながら安心して仕事に打ち込める環境があれば、その先輩も辞めるという選択はなかったかもしれません。そう考えると、入社から今まで、女性の働き方の変化を見てきたように思います。私のキャリアを振り返ると、まず当社を選んだのは「自分で玩具の企画がしたい」という思いからです。ただ、新人の頃は先輩から言われたことをこなすのに精いっぱいで、自分で企画することはありませんでした。それでも、先輩社員の企画が次々と形になっていく様子を間近で見たり、さまざまな知識を学んだりすることが楽しくて、時間を忘れて仕事に没頭していました。玩具は他業種の商品より開発や製造のサイクルが短く、企画から約１年、短くて半年で発売できます。そのためトレンドの一歩先に行くことが常に求められ、お客さまが求めるキャラクターや遊びをスピード感をもって商品化できるよう、日ごろからアイデアを蓄える努力もしています。商品企画を始めた当初は自分の担当した商品が店頭に並ぶだけでもうれしかったのですが、しばらくすると「売れる商品を生み出すこと」にも意識が向くようになりました。ヒット商品を自分も生み出したい。そう強く意識したのは中堅になった頃です。当時担当していた女児玩具の延長として、声をかけられ参加したのが「たまごっち復活プロジェクト」でした。「たまごっち」は 96 年の発売と同時に大ヒットしましたが、ブームは約２年で終息しました。2002 年に立ち上がった復活プロジェクトはその反省を生かし、ロングセラー商品を目指してスタートしました。結果的に復刻版として 04 年に発売した商品が大ヒットし、今ではバンダイの定番シリーズになっています。このヒット商品に私が関われたことは、企画開発職として貴重な経験であり、中堅の頃の夢もかないました。しかし、後で振り返るとこの経験は復刻版という会社から出されたお題に何とか回答できたようなものだったと解釈をしています。経験を積んで思うのは、企画は**「自ら課題を見つけること」**が最も重要だということです。この**「お題探し」**は常に時代とともにあり、終わりがありません。考え、探し続けなければ時代のささいな変化などは簡単に見逃してしまうため、いつでもアンテナを高く張っている必要があります。直接の企画職を離れた今も常に追い立てられるような気持ちで「お客さまに喜んでいただける商品」とはどういうものかということを日々考えながら取り組んでいます。**村瀬和絵　1995 年バンダイのグループ会社のエンジェル（現メガハウス）入社。2000 年バンダイに転籍。16 年プレイトイ事業部ゼネラルマネージャー。20 年４月より現職。**

平岡和矩のコメント
この文章は、女性のキャリアアップと言うことですが、商品開発はプロを育てる仕組みをつくりを機能させている「バンダイ」です。男女に限らず、大変参考になる文章と思います。
実務が人を育てる点で、今後キャリアアップを梯子に実務経験を参考に商品開発が人材育成の指針の羅針盤になれるのではないでしょうか。皆様も性別関係なく、また、どのポジションにおいても**「お題探し」**と**「自ら課題を見つける」**ことの大切さのお手本となること間違いありません。

「新しい時代のコミュニケーション。自分で考え動いていく社員作り」⑺

人は具体的な解決方法を持てば行動しようとする

執筆者
質問型営業の著書十五冊以上出版
㈱リアライズ
代表取締役
青木毅

上司が部下にしなければいけないのは、その部下にとっての真の問題点を発見することです。これは、「人は自分なりに解決しようと思っている」の項目で述べてきました。　仕事上の悩みを抱える部下の多くは、そもそも何が問題なのかをわかっていません。あるいは、問題そのものに気づいていないことさえあります。そこで上司は対話、質問を通じて、部下に気づきを与えなければいけません。

「人は具体的な解決方法を持てば行動しようとする」のです。そのためには、問題点が明確に浮き上がってくるような対話を心がけなければいけません。例として、トヨタ自動車で行われている方法をご紹介しましょう。　それは**「なぜ？」を５回繰り返**して、問題・課題の本質に迫るという方法です。ひとつ目の「なぜ？」で出た答えに対して、再度「なぜ？」と聞く。それを繰り返し問題点を深く掘り下げていきます。トラブルや悩みの本質にたどり着くために、大変に有効な方法と言えます。　この事例とは逆に、上司が部下との対話で、問題の本質へとたどり着けない場合も多々あります。トラブルや悩みの根本に到達しないまま、部下に「こんな解決方法があるよ」と安易に答えを出してしまっている場合です。これでは部下が納得しません。部下の思いや気持ちを無視して、上司が安易に出した答えを出しているからです。意見や指示の押し付けは、本当の意味での問題・課題の解決にはつながりません。　先に述べたように、部下は真の問題点を発見したときに初めて、解決しようと動き出します。部下が真の問題点とは感じていないのに解決を目指しなさいと言われても、納得ができず、行動に移せないのです。　「人は思った通りに動きたい」という行動原則に則れば、部下は部下で思っていることがあります。また、「こうしたい」ということも持っています。

上司が自分の思ったように行動させてくれないのに、結果だけ求められれば、部下の不満は貯まる一方です。当然、問題の解決へも向かいません。不満を抱えたまま仕事をしている部下は多いはずです。　だからこそ、問題の本質にたどり着けるように、質問によって問題の本質を深く掘り下げていく必要があります。

※OK 事例

部下「いい話にはなるんですが、最後が詰めきれない感じなんですよね」➡上司「なぜ、そうなるんだろうね？」部下「クロージングが弱いんですかね？」➡上司「なぜ、そう思うの？」部下「あまり強く言うと引かれるではないかんと思いまして」➡上司「どうしてそう思うの？」部下「この提案で本当にいいのかと、思ってるのかもしれません」➡上司「なぜ、どう思うの？」部下「そのようなことをチラッと言ってられました」➡上司「ということは、どういうこと？」部下「やはり、どう思っているかを聞いて、わからないところを説明することですね」

※NG 事例

部下「いい話にはなるんですが、最後が詰めきれない感じなんですよね」➡上司「なぜ、そうなるんだろうね？」部下「はい、本音が聴けてないんだと思います。」➡上司「そう。本音を聴くには、本音はどうですか？って聞くんだよ。そうすればちゃんと相手は言ってくれるから」➡部下「はい、わかりました」上記は部下が納得いくところまで上司が質問し、自分なりの答えにたどり着いていますが、下記は途中で部下が本質の答えにたどりついていない状態で、上司なりの答えを言ってしまっているのです。

部下に「その時点での最大の障害」に気づかせる

質問を重ねて、深く堀り下げて、問題の本質に近づかせる。そうすることで、具体的な解決方法が明確になり、部下は行動に移るのです。大切なのは、上司と部下が問題に向き合って、ともに深く考えていくこと。質問される→答える→質問される→答える……。まずは、このプロセスを繰り返し、部下が「ああ、そうだったのか」と納得できるところにたどり着けばよいのです。　仕事をしていれば、障害はいくつも現れてきます。そこでやるべきことは、「その時点での一番の障害が何か」を部下に気づかせること。つまり、現状における最大の問題点にたどり着けばよいのです。すべての問題点を一度に解決しようとすると、部下は混乱するだけです。その時点での一番の障害が何かを気づいて動くと、他の障害も同時に解決に向かう可能性も高まります。　これも人の行動原則ですが、人は解決できそうにないことには手をつけようとしません。「それならできます」と部下が思えるものであることが大事です。　やはり大切なのは一緒になって解決をしていくこと。上司が解決策を部下に与えるのではなく、解決のサポートをしていくことです。部下に“行動するためのモチベーションを持ってもらう”ことが重要です。　「人はそれぞれにものの見方・考え方が異なる」「人は自分の思った通りに動きたいと考えている」「人は自分なりに解決しようと思っている」　こうした人の原理原則を理解し、質問と対話を重ねながら、問題を抱えた部下が行動しやすいように導いてあげることです。

KSKセミナースケジュール

月	日	セミナーイベント名	テーマ	場所
6月	17日（木） 16:00 ↓ 19:00	第402回 夢テク研究会 ご参加は、メールにて、必ず、申し込みをお願い致します。	<テーマ> 渋澤ワードの可能性とチェンジアップNO1 https://zoom.us/j/92511029056?pwd=Q3U1TWVCVDRJeHcrYy8wb3FMangwdz09 ミーティング ID: 925 1102 9056 パスコード: 0662022425	Zoom
7月	15日(木) 16:00 ↓ 19:00	第403回 夢テク研究会 ご参加は、メールにて、必ず、申し込みをお願い致します。	<テーマ> 渋澤ワードの可能性とチェンジアップNO2 https://zoom.us/j/92511029056?pwd=Q3U1TWVCVDRJeHcrYy8wb3FMangwdz09 ミーティング ID: 925 1102 9056 パスコード: 0662022425	綿業会館 または、Zoom
8月	19日(木) 16:00 ↓ 19;00	第404回 夢テク研究会 ご参加は、メールにて、必ず、申し込みをお願い致します	<テーマ> 渋澤ワードの可能性とチェンジアップNO3 https://zoom.us/j/92511029056?pwd=Q3U1TWVCVDRJeHcrYy8wb3FMangwdz09 ミーティング ID: 925 1102 9056 パスコード: 0662022425	綿業会館 または、Zoom

＜ＫＳＫ成功法＞

ワンチームを軸とする勝ち方をマスターすれば、チームとしての勝率は必ず上がっていく。≪勝ち残るには、独自化のシステム作りが必須要件≫

1、夢テクの入り口は、違いづくりが先決要件今、チャンス到来・・・時流対応がテーマ
2、違いこそオンリーワン戦略の中核システム
3、オンリーワンへのアプローチは違い、すなわち、差別化ではなく差異化作戦を徹底すること
4、オンリーワン作戦の手順は、比べて競って追い抜く戦略理念をタテ掘りすること
5、戦略は、一点突破のプロジェクト・チームを組んで勝ち方をパターン化すること
6、成功戦略を固め仕組み化に取り組み勝つまで粘り強く反復連打すること
7、成功するには、失敗から学び、勝つまであきらめないこと

以上。

年 会 員 入 会 更 新 の お 知 ら せ

≪法人会員≫	≪法人会員更新≫
入会金　30, 000円 年会費　120,000円 《個人年会員》 入会金　→　5,000円 年会費　→　50 ,000円 税別・入会金はいずれも初年度のみ ZOOMセミナー無料	【令和３年　月】更新 《個人会員》 （株）建築士事務所民家　代表取締役北山康子 【令和３年６月】 更新・新規入会情報は、発行日前日締め

ＫＳＫは、時代と共に進化します！！！

下記の通り、コロナ騒動により、セミナーの在り方の見直しを決断致しました。

1．法人年会員様・・・・綿業会館開催セミナーは、参加費2,000円
　①コロナ終息宣言まで、セミナーは、すべてZOOMセミナーとし、無料といたします。
　②毎月25日発行の「夢テクの世界」は、従来通りの企業様のお役立情報冊子送付
　③夢テクセミナーの欠席者には、セミナー時使用の資料の送付

2．個人年会員様・・・・綿業会館開催セミナーは、参加費2,000円
　①コロナ終息宣言まで、セミナーは、すべてZOOMセミナーとし、無料となります。
　②夢テクセミナーの欠席者には、セミナー時使用の資料の送付

3．一般のお客様は、・・・綿業会館開催セミナーは、参加費、5,000円
　ZOOM参加費＝１,000円です。

4．一般経営相談は、1案件につき￥50,000円　　綿業会館会議室かｚｏｏｍにて。
　綿業会館の場合は、2週間前までにご連絡下さい。お待ちしております。

5．ZOOMセミナーの出欠と会議室使用時も、すべて、メールにてお願い致します。
　ksk@yumeteku.comまで。一般会員様は、開催後、お振込みをお願い致します。

★夢テクセミナーの振込先
みずほ銀行　　船場支店　普通口座　1684704
名義（株）ケー･エス･ケー夢テク研究所交流会

皆様、コロナワクチン接種はお済でしょうか？私共は、第一回接種を６月４日に、第２回は、７月７日予定です。接種場所は、中之島の国際会議場で、地元では７月まで空きがなく取れず、主治医の勧めで自衛隊応援のウェブ申込で何と５月２３日に５分で取れ、当日、会場へ行くと、大勢のスタッフが居て速い流れで親切に対応され、感激でした。マスコミの扇動で不安を煽るのは、非常に怖い事ですね！
一人ひとり冷静にならねばと情報弊害を再確認です。さて、今、大河ドラマでは円四郎ロスで世情が炎上しているようです。内容は、子孫がなかったかのような扱いで、我が平岡家も不満が残り、真実が知りたいと思っております。只、子孫が存在し、脈々と澁澤家と交流があることですから、何と言っても主役は渋澤栄一翁の功績ですから、軽く流したのでは、と思います。最後に、女性遍歴を匂わせて終わっているので、「やす」は、本妻でないのでは？と思い、目下、関係筋に調査中です。乞うご期待です。
事務お問い合わせは、ksk@yumeteku.com・・・携帯 090-3485-5575 平岡外喜子まで。