

原田教育研修所

原田メソッド卒塾課題

「理念、目的目標が社員を動かす」

第26期 伊藤泰弘

10年位前に原田メソッドの講座に参加させて頂きました。残念ながら、その時は講座の目的、学習方法のポイントを十分に習得する事が出来ず、また継続する事も出来ず挫折してしまいました。その後、忘れてしまっておりましたが、4年前より積極的に新卒採用に取り組み毎年5名前後の新卒採用が出来るようになりました。そこで浮かび上がってきた問題が教育、育成、定着でした。すっかり忘れてしまいお蔵入りしていた本棚の原田メソッドのテキストが導かれる様に目に留まり久しぶりに中身を読み返して見た所、改めて日誌が目

に飛び込んで来ました。その時、私は「そうだ、これだ、日誌だ」と直感で思ったのです。

社会で必要とされる力。

社会で必要とされる人。

態度教育。

心の栄養＝ストローク

どれもが改めて新鮮に思え、ずっと腹落ちしたのです。

原田メソッドは、もちろん、「目的、目標設定の作り方」「行動計画の作り方」

「自己分析の作り方」「ルーティンチェック表の作り方」「日誌の書き方」などテキストにありましたが、「日誌」なら早速、導入できると考え現場で実行する事にしました。

最初の内は抵抗感が強く業務終了後の記入が負担のようでしたが、諦めず継続していきました。上司のアドバイスメッセージも100円ショップで可愛いスタンプなども用意し意識して取り組んで行く中で定着していきました。そして毎年採用する新入社員にも導入していきましたが、近年はマンネリ化し記入内容も中身の無いものになって行き、次第に形骸化していきました。そこで、これはマズイ、日誌の乱れは心の乱れ、心の乱れは言葉の乱れになり職場の乱れ人間関係の乱れと繋がり、何とか歯止めを掛けるため日誌のフォーマットを一新しましたが変化や効果を実感することはできませんでした。

そうです私は気づいたのです、これまで社員には日誌を書きなさいと指導しながら自分自身は書かず他責にしていました。これは正に「口は建前、行動が本音だから、その人の行動を観れば本音分かる」。私のデスクの上に、ご丁寧にも額に入っている言葉です。

自問自答しました。

そうだ自責で考えよう。

「これは社員の問題では無く自分の問題だ」。

「私に何が出来るだろう」。もう一度、一から原田メソッドを学び直し自らも日誌を記入し、その継続する大変さや大切さ意味や意義を確認してみよう。

「よし、やってみよう」

と思い今回、第26期に参加させて頂きました。

弊社は宿泊、飲食、小売などサービス業を事業として営んでおり今回のコロナ渦中の注目業種となっております。また4月が決算月と言うこともあり来期の経営計画書の作成、方針決定、中期目標策定などと重なり本当に大変でしたが、今回はそのような事情から来期の計画、方針の作成に応用させて頂く事で原田メソッドを学びながら平行して進められない

か？活用出来ないだろうかと考え来期の方針や計画に応用させて頂きました。

その関係で本来のメソッドの趣旨から外れた物になってしまっていると思いますが、お許し下さいませ。

- ① 理念構築シート＝教育方針理念に置き換え作成させて頂きました。
- ② OW64＝経営計画書を説明するツールに置き換えて作成させて頂きました。
- ③ 長期目的。目標設定用紙は経営計画書作成および完成を目的、目標に設定させて頂きました。
- ④ ストローク実践は社員とさせて頂きました。
- ⑤ ペアコーチングは塾生の方1名と社員2名とさせて頂きました。
- ⑥ 日誌は今年採用の新入社員と研修期間中の14日間、朝、晩、社員と一緒に作成しフィードバックメッセージも可愛いスタンプや色マーカー、花◎などを多用し義務で記入するのではなくワクワク楽しく自分のために記入してもらえよう動機付けに力を入れました。

その事もあってか日に日に日誌の内容が充実して行くのを感じる事ができました。

4月1日に4名の新入社員を迎え14日間研修を行いました。過去の反省から今年は入社3年以内の既存社員18名にも3日間参加してもらい、研修中、気づきを付箋に記入しシートに貼り付け一日の終わりに重点の3つの気づきもマジックで記入してもらいました。また、つたない私の説明ですが長期目的、目標設定用紙も用意し私と一緒に、何とか作成することが出来ました。改めて既存社員に参加してもらった理由に新入社員はモチベーションが高いですが先輩社員や指導者の方のモチベーションが低い。本来教育しなければならないのは既存社員の心の姿勢や態度教育だと思ったからです。そして自分自身の思考の癖を再認識してもらい、指導者としての思考、言動、行動を落とし込みました。指示命令では無く自らが現場の実践で、ご機嫌に働く模範となることこそが何よりの指導である事。

今回の原田メソッドの学びで改めて自分自身を顧みる事ができました。

私の学びの成果は

- ① 自らの反省、自問自答（私に何が出来るだろうか）
- ② 他責から自責（目の前で起きていること、これは私の問題だ）
- ③ 長期目的、目標設定の大切さ（不平不満を目標が有る事で課題に変えられる）
- ④ 日誌を毎日記入し一日の振り返り、明日の予定を整理することで、自分の心や行動が整理できること。

ルーティンチェック表は継続できていませんが日誌は継続出来て習慣化することが出来ました。既に1年分の日誌を準備しました。（よし、やってみよう）

今回の新入社員研修で、これまでにない手ごたえを感じています。

今回の研修の成果の設定は

*社員＝「学生思考から社会人思考へ」

14日間、業務の研修はせず心の教育、思考の癖、姿勢、態度教育だけに絞り集中的に行いました、(心が耕せてなければ、どんな良い種を蒔いても育ちません) また耕せたとしても悪い種を植えたら悪い種が良い種を植えたら良い種が、植えた種が育ちます。

*会社＝教育は教える事が目的ではなく、その気にさせる事が目的です。ご機嫌に現場での業務研修を受け入れる心の準備を提供する。

「自立型社員の育成」自ら仕事を創る事ができる。

今回の新入社員研修を通じて今後、職場全体に導入するため原田メソッドの学びを更に自らの道具として活用できるようベーシックコースへ参加し、より実践的な職場への導入事例をより深く学び習得し会社で働く全社員の働き甲斐、やりがい、生き甲斐に繋げて行き来年度の新卒研修では更に中身の充実した「自立型社員の育成」内容にブラッシュアップして行き社内で先ず成功事例を積み重ね地域の非営利組織、営利組織を問わず広めていくことで地域の活性化、組織の活性化に繋がり地元経済の好循環サイクルに微力ですが貢献出来ればと考えています。

これこそが地方創生の柱ではないでしょうか。

結びになりますが原田隆史先生をはじめ原田教育研究所のスタッフの皆様、サポート企業の関係者の皆様には大変お世話になり感謝しております。有難う御座いました。

お礼申し上げます。

26期の同期の皆様にも励まされ支えて頂き感謝しております。

有難うございました。

感謝