創造のひろば

No. 201

令和２年 ５月 29日発行

生産性EYE……P２

(株)ジャンクション　代表取締役　　佐々木　茂 氏

新入会員紹介……P３

(株)山一電工、(株)協和エクシオ九州支店
タイヘイテクノス(株)、旭化成電子(株)延岡事業所
(株)ワコー、アサダメッシュ(株)鹿児島工場

メンタルヘルス……P３

「精神外科」
医学博士　渡辺医院　院長　渡辺 大介 氏

【特集】新型コロナ影響調査……P４

オンライン調査結果
テレワークコラム
一般社団法人日本テレワーク協会　主席研究員　　冨吉　直美 氏
九州生産性本部でもテレワークを実施してみました！

会員企業のご紹介＜宮崎地区＞……P６

旭化成電子(株)延岡事業所

ボイス倶楽部……P７

「健康管理」
西部ガス(株)　　安武 孝紘 氏
(株)テレビ長崎　　佐藤 博之 氏

公益財団法人 **九州生産性本部**

〒810-0004
福岡市中央区渡辺通２丁目 1-82（電気ビル共創館内）
TEL　092－771－6481　FAX　092－771－6490
ホームページ　https://qpc.or.jp／

強いチームづくりには「愛」と「誇り」が必要だ！

㈱ジャンクション　代表取締役　佐々木　茂　氏

最近「チームビルディング」というテーマでの講演や研修が増えています。多様な人材が、多様な働き方を進めていく中で、チームをまとめていくことの難しさを感じていらっしゃる方も多いのではないでしょうか。

その中で私が考えるポイントや自社への導入方法を紹介したいと思います。

■職場に「愛」はありますか

「愛の反対は憎しみではなく無関心である」マザー・テレサさんの言葉です。

リーダーがメンバーの行動に無関心になっていては、ほめることも叱ることもできなくなるでしょう。「愛」とは関心を示すことです。

知人のAさんは金融機関を退職し、金融機関系列のカード会社の社長になりました。赴任してびっくりしたことは、あいさつもなければ、会話もない。みんな他のメンバーのことに関心もなく、暗い職場でした。当然業績も振るわない。そこで、初仕事として、まず事務系スタッフメンバーに次のことをお願いしました。「営業メンバーが帰ってきたら、『お疲れさま』と『今日はいかがでした？』という言葉をかけてほしい」

実践初日、帰ってきた営業メンバーはびっくりしたそうです。それまで、だれも労いの言葉も、自分の仕事に関心を向けた言葉もかけてもらったことはないからです。それから徐々に業績も回復し、最後には新規顧客獲得部門で全国2位という成績を収めました。無関心からメンバー間で関心を示したことで組織が少し動きました。

■仕事に「誇り」はありますか

テッセイという会社をご存じですか？ JR東日本の関連会社で、新幹線の清掃を請け負っている会社です。この会社は「メンバーが、なぜモチベーション高く働けるのか」というテーマでハーバード大学のビジネススクールのケース教材に取り上げられたことでも有名になりました。

テッセイが取り組んだことは「我々の仕事はなんのために存在するのか」ということを掘り下げていったことです。そこで出た結論は「われわれの仕事は、きれいな車両を通じて、お客様の旅の良い思い出作りに貢献すること」というものでした。単に「掃除をする仕事」から、「お客様の役に立てる仕事」へと明確に仕事を定義したことから、意識が徐々に変わっていったそうです。

■「お手本」の本質を自社に導入しませんか

今まで、2つの例を挙げました。もちろん、組織が変わるためには、一朝一夕にはいきません。しかし、人が動く本質は、そう大きくは変わらないように思います。

このテーマで研修をする際に「ベンチマーク学習法（筆者命名）」という方法をとることがあります。ベンチマークとはお手本のこと。ゼロから考えるよりもお手本を通して考えたほうが考えやすいと思います。

お手本には、先程のテッセイについて書かれた「奇跡の職場」や「キリンビール高知支店の奇跡」を使うことが多いです。

こんな順番で考えていきます。①まずはお手本の会社がどんなことに取り組んだのかを羅列する。②同様のことを自社で行うとすれば、どういうことを検討できるかを討議。③実施策を検討し、実施の計画をつくる。④実施後を検証する。という順番です。

お手本という指標があるので、ブレもなく、計画が具体化されやすいと思います。

新入会員紹介

○㈱山一電工 電気工事業	福岡市城南区 資本金1000万円	松本永代表取締役 従業員：15人
○㈱協和エクシオ 九州支店 電気通信工事業	福岡市南区 資本金68億8800万円	中島馨生支店長 従業員：204人
○タイヘイテクノス㈱ 生産設備製造業	熊本市北区 資本金6200万円	兼子利憲代表取締役社長 従業員：200人
○㈱ワコー 測量・建設コンサルタント業	熊本市南区 資本金1000万円	浦上善穂代表取締役 従業員：42人
○旭化成電子㈱延岡事業所 電子部品製造業	宮崎県延岡市 資本金5000万円	小宮良一延岡事業所長 従業員：433人
○アサダメッシュ㈱鹿児島工場 各種金網製造業	鹿児島県薩摩川内市 資本金8000万円	冨森栄充工場長 従業員：173人

メンタルヘルス　「精神外科」

てんかん治療は精神科あるいは脳神経外科いずれが担うべきなのか。

精神科医の中にはロボトミーを行ってしまった反省がある。

1935年ポルトガルのモニスは精神病患者の前頭葉前皮質にエチルアルコールを注入する手術を行った。やがて脳内白質を器具で切断する手術を行った。当時はロボトミー以外には興奮状態、幻想、自己破壊行動、暴力などの症状を抑える治療法がなかった。

ロボトミーは1940年にアメリカで多くの統合失調症、躁うつ病、人格障害の患者に実施された。

アメリカ大統領ケネディの妹ローズマリーはしばしば暴力的不機嫌な振る舞いがあり、ケネディ家の政治活動の妨げになると心配した父ジョセフが1941年にロボトミー手術を受けさせた。手術は失敗し、廃人となった彼女は施設で過ごした。

モニスは1949年にノーベル生理学・医学賞を受賞した。

ロボトミーは本人の同意なく行われ、術後、人格が荒廃する副作用があることが問題となった。

批判にさらされたケネディ大統領は1963年「精神病及び精神薄弱に対する福祉政策」を発表して精神障害者の脱入院化・脱施設化を始めた。

日本でも1942年新潟医科大学（後の新潟大学医学部）で初めてロボトミーが行われたが、1975年に「精神外科を否定する決議」が日本精神神経学会で可決され、それ以降行われていない。

ロボトミーが否定された背景には1950年代から向精神薬が開発された事。患者とのインフォームドコンセントが重視された事がある。

この様な歴史があるため、精神科医が脳手術を行う事は消極的だった。

しかし、てんかん患者の中には薬物療法で症状が改善しない例がある。てんかん発作も重責すると窒息して死に至る。

薬では発作が治まらない難治性患者には脳外科による手術が行われる。脳科学の進歩、医療機器の発達により安全に手術を行う事ができる様になった。

精神外科が起こした負の遺産を背負いながら、脳科学の進歩に応じた対応が求められている。

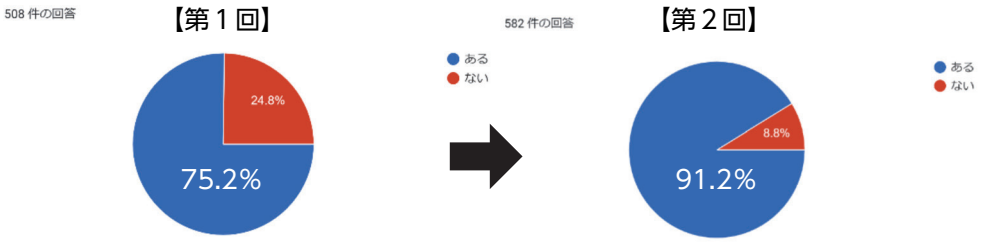
医学博士
渡辺医院　院長　渡　辺　大　介　氏

【特集】新型コロナ影響調査

第１回：2020年４月３日～６日
第２回：2020年４月20日～ 22日

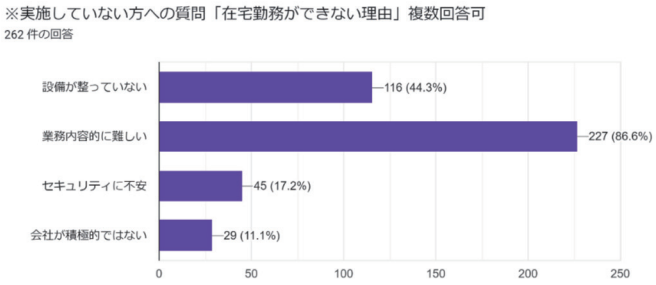
オンライン調査「新型コロナウイルスによる影響と在宅勤務状況」について
【回答】対象者：九州・山口地区の企業に所属する社員4820名を対象

新型コロナウイルスの影響を受けて、業務への影響がありましたか



第１回調査（４月上旬）では、影響あり（75.2%）→第２回調査（４月下旬）では、影響あり（91.2%）に拡大。

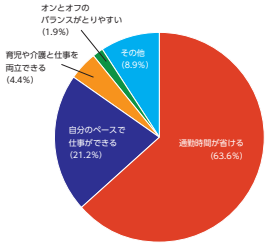
54.1%が「在宅勤務を実施している」との回答。その約９割がコロナの影響後から実施という結果が出た。



実施できない理由としては、「業務内容」が一番のネックという結果が出た。

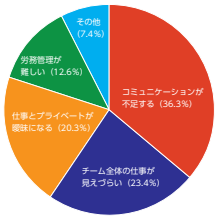
在宅勤務「一番のメリット」

第１位：通勤時間が省ける（63.6%）
第２位：自分のペースで仕事ができる（21.2%）
第３位：育児や介護と仕事を両立できる（4.4%）
第４位：オンとオフのバランスがとりやすい（1.9%）
第５位：その他（8.9%）※自由記述回答



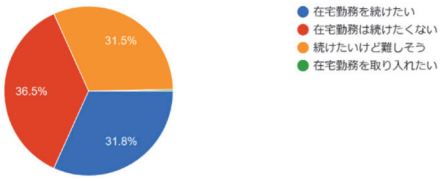
在宅勤務「一番のデメリット」

第１位：コミュニケーションが不足する（36.3%）
第２位：チーム全体の仕事が見えづらい（23.4%）
第３位：仕事とプライベートが曖昧になる（20.3%）
第４位：労務管理が難しい（12.6%）
第５位：その他（7.4%）※自由記述回答



※「通勤時間が省ける」ということがメリットの圧倒的第１位。自分のペースで仕事ができるというメリットが出ている反面、コミュニケーション不足や、全体を見渡せないことから、直接対面して進めなければ業務効率が上がらないというデメリットも理由としては多い。

コロナが収束した後の在宅勤務について
337 件の回答



※約７割が、コロナの影響後も在宅勤務を続けたいと希望している。今回のコロナの影響を受けて、各企業の働き方が大きく変わっていくことがうかがえる結果となった。

アンケート調査結果をもっと見たい方は当本部ホームページ「報告・機関紙」よりご覧下さい。　　担当：三小田、中尾

テレワーク　コラム

一般社団法人日本テレワーク協会
主席研究員　冨吉　直美　氏

時代は大きく変化しようとしています。同質性を武器とした大量生産時代は終わり、GAFAで代表されるように、創出することが価値となってきています。

新型コロナウィルスへの対応以前は、テレワークの必要性を感じないという企業が、規模が小さくなればなるほど、地方にいけばいくほど、多くなる傾向にありました。出勤7割減が国から4月に要請され、テレワークのメリットを享受できている人と、戸惑われている人に二極化しています。ITリテラシーの問題や、紙を中心にした仕事の仕方、変化への対応力等がネックになっているのではないかと感じています。

私も完全在宅勤務や二拠点居住をするまでは、働き方についてあまり疑問に思っていませんでした。しかし今まさに、これまでのやり方が本当に正しかったのかを考えるいい時期に来ていると思います。昔は、何も考えず、時間をかければアウトプットが出ると勘違いしていました。今は、計画の徹底や、人との連携方法等、様々な工夫で生産性は個人でも上がっていくことを実感しています。

また、企業としても、ムリ・ムラ・ムダをなくし、IT投資の遅れによる人海戦術を見直し、来るべきSociety5.0※の時代への突入に備えるべきと考えます。これまで以上に時代の変化はめまぐるしくなることが予測されます。

テレワークや私の働き方については、九州生産性本部主催の講演（『働き方改革やBCP対策を実現するテレワーク』）でお話ししていますので、下記URLからご覧ください。

※: Socity5.0：情報社会(Society 4.0)に続く、IoT（Internet of Things）で全ての人とモノがつながり、様々な知識や情報が共有され、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させ、今までにない新たな価値を生み出す社会

https://www.qpc202004.biz/ から視聴可能です。

九州生産性本部でも　テレワークを実施してみました！

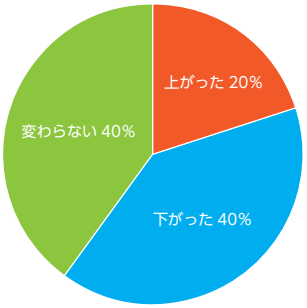
【勤務体制】
★実施期間
　４月13日～４月28日(状況により期間を延長)
★勤務時間
　10：00 ～ 15：00(昼休憩45分)
★コミュニケーション
　朝は各所属グループ・管理職によるzoomミーティングを実施。
　業務内容を共有ファイルにて共有。

【職員へのアンケート】

Q１．テレワークをやってみて、良かった点を教えてください。
A.「満員電車で通勤するストレスがない」「電話対応や話しかけられることが少ないので業務に集中できる」「テレワークでできる仕事が明確になった」

Q２．テレワークをやってみて、悪かった点・困った点を教えてください。
A.「机やイス等の就業環境が整っていないため、身体に負担がかかる」「運動不足」「オンとオフのメリハリがつきにくい」「ちょっとした相談・雑談ができないため、孤独を感じた」

Q３．テレワークを行う上で、気を付けた点や工夫した点を教えてください。
A.「服装は通勤するとき同様にし、メイクも最低限するようにした」「リビングをサテライトオフィス化した」「業務開始前・昼休みに散歩して、気持ちを切り替える」



Q４．テレワークをやってみて、業務の生産性は…？
A.　上がった20%　下がった40%　変わらない40%

旭化成電子株式会社　延岡事業所

私たち旭化成グループの使命。それは、いつの時代でも世界の人びとが“いのち”を育み、より豊かな“くらし”を実現できるよう、最善を尽くすこと。創業以来変わらぬ人類貢献への想いを胸に、次の時代へ大胆に応えていくために―。私たちは、“昨日まで世界になかったものを”創造し続けます。

当社の製品を使ったTVCMは、『問題70億人で省エネせよ』になります。あらゆるモーターを制御し、エネルギーロスをなくすのがホール素子という磁気センサーです。

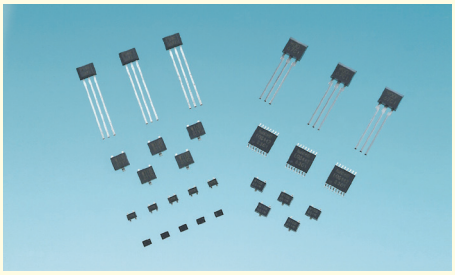
当社がある延岡市といえば、旭化成の陸上部や柔道部の拠点にもなっています。今年元旦のニューイヤー駅伝１区を激走した茂木選手も、延岡では当社に勤務しながら陸上競技に取り組んでいます。柔道の81kg級でオリンピックリオデジャネイロ大会銅メダリストの永瀬選手も延岡では当社で勤務しながら柔道に打ち込んでいます。皆さん今後とも応援よろしくお願いします。

当社の創業は1980年であり、今年で創立40年を迎えます。磁力を検知するセンサーであるホール素子では、世界シェアー70%以上を有する世界No.1のホール素子製造メーカーです。創業以来400億個を超える製品を販売してまいりました。

当社の製品であるホール素子は、2014年には日本電気学会の『でんきの礎』として顕彰を受けております。

磁気センサーは、皆様のご家庭のエアコン、洗濯機、冷蔵庫、掃除機等の白物家電のモーターの中で、また自動車内のモーター、位置検出、電流センサー、PCのファンモーターや電源スイッチ、スマートフォンの手振れ補正やオートフォーカス等で使用されています。当社の製品は、直接目で見ることはできませんが、皆様のご家庭の家電製品の中に、たくさん存在しています。

今後省エネモーター用途はさらに増加が見込まれます。さらに磁気センサーだけでなく、赤外線を検知するセンサーを市場に投入しながら、“昨日まで世界になかったものを”創造し続けます。



法人概要

創　　業：1980年
本社所在地：宮崎県延岡市中島町1-15
代　表　者：代表取締役　　大草　善裕
　　延岡事業所長　小宮　良一
業 務 内 容：磁気センサー、IRセンサー製造業

「健康管理」

西部ガス株式会社
安武　孝紘　氏

健康＝財産

私は、「健康」は会社の健全な発展には必要不可欠であるとともに、自分自身の幸せには欠かせない「財産」と考えます。そして健康管理するうえで「運動」「食事」「睡眠」が重要だと思います。

この三つの中で私が特に意識していることは「食事」です。具体的には、「どんなことがあっても朝食をとる」ことを心掛けています。昼食と夕食はとらなくてもいいという訳ではなく、三食の中で最も重要だと思い込んでいます。

理由は、朝食を抜くと「脳も体も活性化されない」、「食生活が乱れ体重の増加に繋がる」からです。若かりし頃は、少しでも長く寝たいという考えから、朝食をとらずに出社していました。しかし、歳を重ねるにつれ、体がだるいなと感じたり、集中力が続かないなと感じることが多くなりました。そこで会社が毎年行っている健康診断後の保健師との面談で相談し、朝食をとるよう指摘を受け朝食をとって出社するようにしました。すると以前よりも元気に1日を過ごせているような気がして、朝食の大切さを痛感しました。また、長く寝たいという考えは変わらなかったため、就寝時間を少し早くした結果、生活リズムの改善にも良い影響をもたらしました。

保健師からのアドバイスがなければ、現在も朝食をとらずだるさを感じながら日々生活をしていたかもしれません。この他にも私たち従業員の健康管理や健康をより意識した行動が実践できるよう、きっかけづくりや環境の整備等を進めてくださる会社に本当に感謝しています。最後に健康について真剣に考えることで、自分だけでなく職場の方々への思いやりや助け合いにも繋がると思います。健康は個人の問題ではなく組織の問題と捉え、自分自身も周りもハッピーになるため、これからも健康第一に生活していこうと思います。是非、皆さんもご自身の健康について考えてみてはいかがでしょうか。ちなみに、私は朝食は「米派です！！」

株式会社テレビ長崎
佐藤　博之　氏

コロナ時代の「健康」

「ステイホーム」「不要不急の外出を控えよう」弊社アナウンサーも視聴者に対し繰り返し訴えている。春の行楽シーズン、大型連休には観光、そして帰省を考えていた方も多いはずだ。そんな気持ちをガマンして頂くというメッセージなのだが、視聴者の方からは「これまでも我慢してきたのにこれ以上何を我慢すればいいのか」「心が重たく苦しくなる」といったご指摘を頂くことがある。この誰もが経験したことの無い事態、一つの言葉に対しても受け取り方は人それぞれで心の余裕が無くなってきていると感じる。報道も、日々新たな感染者数を伝え、医療現場の厳しい状況を訴えている一方で出口を示す情報を見出すことはなかなか難しい。いつまで、どうすれば、といった思いで人々の気持ちがどんよりと覆われている。新型コロナウイルスでは感染症自体への不安は当然だが、同じように心の健康が危ぶまれている。テレワークや休校により遠ざかった職場や学校は他者との何気ない会話、無意識のうちに意見のすり合わせが行われる貴重な場であり、ここで精神の安定、均衡を確保しているのだと再認識している。もちろん、以前に比べ情報収集やコミュニケーションを得る手段は増えている。世界中の人々と同時に会話することも可能な時代だ。孤独の沼に嵌まる前に脱出を図る必要があるだろう。テレビではこの数か月報道番組の視聴率が急伸しているが意外にお笑い番組も視聴されている。人にはすべてを忘れ笑う瞬間が必要なのだ。最後に私の現状はといえば、「密」を避け、バス通勤から50分かけての徒歩通勤に移行、飲み会も無くなったため身体的にはすこぶる健康、のはずだが・・カバ体型に変化なし。早く皆さんと乾杯し心の健康を得たいものです。

「編集後記」

創造のひろば「201号」をご覧頂きありがとうございました。今回の新型コロナウイルスの影響を受け、当本部では、創設62年目にして初めて、「九州生産性大学経営講座」の全コースを中止とする決定を致しました。この決断は大変心苦しい想いではありましたが、皆様に安全に講座を受講頂ける日がくるまでの辛抱だと考えています。併せまして、本誌「創造のひろば」の次回号は「11月末」の発刊とさせて頂きます。次回もお役に立てる記事を提供できるようにメンバー一同努めてまいりますので、どうぞよろしくお願い致します。

～編集メンバー：中尾、三小田、鳥取部、松田、田村、吉藤～

「生産性の精神」

生産性とは、何よりも精神の状態であり、現存するものの進歩、
あるいは不断の改善をめざす精神状態である。
それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、
さらに、明日は今日に優るという確信である。
それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、
かかる現状に対する改善の意思である。
それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、
新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、
人間の進歩に対する信念である。
（ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書より　1959年3月）

「生産性運動の三原則」

雇用の維持・拡大
生産性の向上は、究極において雇用を拡大するものであるが、
過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的な観点に立って
能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して
適切な措置を講ずるものとする。

労使の協力と協議
生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、
労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

成果の公正配分
生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、
国民経済の実情に応じて公正に配分されるものとする。
（関係九省事務次官と本部役員との了解事項　1955年5月）