

# ものづくりのための人づくり

— 企業の人材育成 —

平成 22 年 1 月

特定非営利活動法人 新現役ネット  
技術総合支援グループ

## 目次

はじめに

第 I 章 本書の趣旨	1
第 II 章 何が企業の人材育成に必要なか	
1. 企業における仕事、技術とは	3
2. 問題発見型人材の育成	23
3. 技術者倫理	41
4. 企業倫理	55
5. 新規事業成功の要因	69
第 III 章 企業活動の活性化のために	
1. 間違いだらけの IT 経営	71
2. 知的財産権とその活用法	91
3. デザインの役割	99
第 IV 章 企業経営と環境との調和	105
第 V 章 ものづくりでの工程管理とコストの改善方法	
1. 原価管理とコストの改善	119
2. カイゼン	129
3. カイゼンの工場実習	157
第 VI 章 ものづくりでの品質保証	
1. 品質保証システム	163
2. 品質管理の基本的手法	175
3. 品質と安全	195
4. 品質管理の実習	207

はじめに

GSSG代表 上嶋 正義

技術総合支援グループ（略称：GSSG）は、中小企業支援を主目的にして活動している。

NPO法人新現役ネットは、平成20年度、21年度に亘って、(独)中小企業基盤整備機構から「新現役チャレンジ支援・モデル事業」を受託し、GSSGはその中核メンバーとして精力的に活動してきた。

多くの中小企業を実際に訪問し生の声を聞くことによって、社員教育や新製品開発のアドバイスが欲しいとの要請が多数あることが分かった。そこで支援に資するために各GSSGメンバーがこれまでの経験、技術などをまとめ、冊子の形にしたものが本書である。

本書は後述のように、平成18年に高専を活用して中小企業の人材育成を目的とする経済産業省の事業において、GSSGメンバーが講義した教材がベースになっている。

当GSSGメンバーは、企業、研究所、大学などで活躍したシニア（新現役）が中心である。

100年に一度といわれる昨今の厳しい経済環境を乗り切るには、現役の中小企業経営者のために、経験に裏打ちされたシニアからのアドバイスが役に立つものと確信している。

本書を各企業において社員教育などの副読本として活用していただければ幸いである。

# 第 I 章 本書の趣旨

山崎 弘郎

## I.1 目的

私達 GSSG は、平成18年度から都立高専を活用して中小企業の人材育成を行う経済産業省の事業に協力している。

この事業の中で、ものづくりと生産技術について、GSSG 会員の持つ知識と経験とを次世代に伝達することを第一義として、高専の教授陣が実施する教育科目を補完し、中小企業の人材育成を支援した。GSSG 会員の専門は広い分野をカバーするが、さらに外部の専門家を加えて強力な講師グループを編成した。

平成18年度の活動が終了した時期に、異なる時期と場所とで実施された講義と実習の内容を交流してメンバー相互の理解を深め、講師陣の知識と経験とをグループで共有する目的でフォーラムを4回実施した。その中で、実施された講義内容が紹介されるとともに、将来の教育活動に備えて、現在のカリキュラムの改善も検討した。

本書は4回のフォーラムで使用された資料を基にして、参画事業活動の記録を残すと共にグループメンバーの能力を外部に伝えることを意図している。

## I.2 対象企業と受講者

今回の教育活動の対象は中小企業の若手技術者で、カリキュラムのレベルは、予備知識として専門的技術知識を必要としないレベルであった。開講してみると、少数ではあるが、若手の経営者や、経営層に属する人達が熱心に参加され、講師陣を勇気づけた。参加者は企業の将来や環境との調和、技術倫理、製品デザインなどに高い関心を持つ人達だからであろう。

## I.3 本書の構成

本書の講師個別科目の内容は、それぞれ本文と関連資料とからなる。関連資料とは、講師が講義において使用したパソコンのプレゼンテーションツール(Power Point)のスライドである。講義の狙いや内容の要約などを述べた本文と1対になり、科目が構成されている。解説文と図表からなる通常の資料構成と異なり、プレゼンテーションツールの画面を重要視した理由は、直観的に理解し易いためと、講義内容に対する講師の考えが高密度に凝縮されているためである。

## I.4 特徴

「ひとづくり」を目標に掲げる以上、発展する企業が必要とする人材のイメ

ージを描き、その育成を考える。とくに、これから企業で望まれる人材のイメージとして、大企業で望まれる問題解決型ではなく、あえて問題発見型を期待した。換言すれば、育成側から見て協調性を重視するタイプではなく、「出る杭を伸ばす」ことを念頭に置いた。また、その様な人材が活躍する企業が、グローバル化が進む現代で、地位を保ち、さらに発展することであろう。

カリキュラム作成にあたっては、企業にとって速効的な効果が期待される技術科目と、近未来に企業体質の強化に役立つ科目をバランス良く組み合わせる事に留意した。

## I.5 内容の配列

企業の人材育成において、中長期的に必要な項目を最初に配列し、基礎論とした。すなわち、技術者の仕事観、技術者倫理、企業倫理、問題発見形人材の描像などである。次に企業活動の活性化に必要な項目として、IT経営、知財の活用、デザインの経営における役割などを強調した。また、企業経営と環境問題への接近を示した。

後半にもものづくり企業にとって即効的な改善に役立つ工程管理や品質保証の問題を特論とした。すなわち、原価管理の構造と改善、工程の管理と改善などの講義と実習内容を盛り込んだ。

最後に、品質に関連した経営リスクや安全を含め、品質管理手法や品質保証の枠組みなどに関する講義と実習とを織り込んだ。

従来日本の工業製品のイメージとして、高い品質が特徴とされ、それが高価格を正当化してきた。しかし、近年競合する外国製品の品質が向上し、高コストのみが目立つようになった。あらためて、原価管理の必要性が注目されるようになった。

一方、近年高品質を裏切るような欠陥が顕在化し、高品質のイメージを損う例が増加した。ISO9000 などを取得した企業においても、現場においてそれが形骸化している例が見られる様になった。その結果、品質管理や品質保証の重要性をあらためて強調した。

私達は次世代の日本のものづくりに関わる諸問題を深く認識しつつ、合理的な生産管理と高品質を通して、日本製品の国際化時代を築き上げたシニア世代の貴重な知見を次世代に伝えることで「ものづくりを通してひとづくり」を支援したいと強く希望している。

## 第Ⅱ章 何が企業の人材育成に必要なか

### 1. 企業における仕事、技術とは

八木 基雄

#### 1. 仕事とは

考えて、行動し、何か(結果)を生み出す行為が仕事。  
製造業における仕事とは、大別すると 経営、管理、技術、製造 である。

##### 1.1 仕事の適正

仕事を遂行する上で、最も問題になるのが、与えられた又は選択した仕事が自分自身に適正か否かである。多くの場合、不適正である。その場合、避ける事無く、その仕事に楽しみを見出す事である。真っ向から取り組む。

##### 1.2 お役所的な仕事への取り組みをしない

自分のテリトリーや仕事の範囲を自分勝手に決めてしまい、それ以外には手を出さないことは良くない。無関心な仕事のやり方をしない。

##### 1.3 仕事の進め方

###### (1) マニュアル通りの進め方はしない

最低限決められた仕事は処理するが、自分なりに考えてより良い進め方、方法で取り組む努力が必要。さらに、指示された以上の結果を出すように考えて取り組む。

###### (2) 何故？何故？

何故、この仕事をするのか？ 絶えず、この疑問を持って仕事をする。これにより仕事のイノベーションが生まれ、新たな仕事の革新が生まれる。

###### (3) 関係者とのコミュニケーション

仕事を進める上では、多くの場合、自分だけでは遂行できない。関係者との会話、意見を聞くことは非常に重要である。

###### (4) Study する

仕事を遂行するに当たり、必ず判らない事、判断に困ることが出て来る。このような場合、先ず、自分で、資料、Data、情報を検索し勉強する事が肝要である。その上で、必要に応じて関係者に聞く、相談する。

###### (5) 失敗を恐れない

仕事には失敗がつきものである。むしろ、失敗を前提にして取り組む方が良い。この失敗を克服する事、解決する事により、仕事の質が向上、成果が上がる。

###### (6) 自信を持つ

仕事を遂行するに当たっては、自信を持って実施する。

## 2. 技術とは

ものづくりのための技術とは、知識、技能、設備を駆使して必要な物を作る事、即ち付加価値をつけることである。

### 2.1 日本の技術

日本の技術は創造性がないとの評価があるが、決して、模倣、物真似だけではなく、自ら創造性によって技術を発展させ優れた製品を世界に送り出してきた。即ち、日本は他国に見られない独自の優秀且つ特異な技術を古くから持っている。また、こうした技術文化を Base にして、第2次大戦後、世界の中で先端を行く技術立国となった。

### 2.2 ものづくりのための技術

ものづくりのための技術には、製品技術、生産技術、設備技術、それぞれの技術開発、技能者の能力向上のための施策、品質保証体制の確立、維持がある。

### 2.3 実施上の基本的留意点

#### (1) 自己及び企業の技術力の把握

業界内における技術力の位置付け、競争相手の技術力の把握。

#### (2) 好奇心、チャレンジ

絶えず好奇心を持って、新鮮な気持ちで取り組む。

#### (3) 失敗を恐れない

失敗は成功のもと、前向きに攻める。

#### (4) 独創性

独創性を醸成する努力。

#### (5) イノベーション

現状を否定し、新たな発想で改革

#### (6) Communication

技術の基本は“競争”と“共創”・・・日本の技術の特徴

他分野、又は、他企業の意見を取り入れる。信頼関係の構築。

#### (7) 情報の収集

客先の動向、他社の動向、特許

#### (8) 5W1H で実行

Why : 企業としての存続

What : 客先の要望、他企業との競争

When : Speed up

Where : 労働力の確保、Cost、原材料確保

Who : 技術者、技能者、協力会社 但し、何よりも誰が責任者か？

How : Process、設備、人

# 何が企業の人材育成に必要か

八木 基雄

## “仕事とは“

- 考えて、行動し、何らかを生み出す  
誰かに・・・多くの場合上司、経営者・・・指示  
されて  
自ら考えて・・・或る程度の経験を積み、発  
言できる状態になって

行動する



## 製造業における仕事

- 経営: 経営者の仕事
- 営業: 経営の一翼
- 管理: 企画、経理、原価、人事、教育、安全、  
外注、購買、運搬、工程、システム
- 技術: 企画、研究、品質保証、製品開発、製  
造技術開発、設備管理(設計、保全)
- 製造: 設備の操作、加工、検査

## 仕事の適性

- 指示された業務・・・当初は大半が不適正  
→ 先ずは我慢、仕事の中に楽しみを見出す  
努力  
(例) クレーム処理: 誰もが適性ある訳では  
ない。然し、我慢して取り組むことにより  
結果として解決すれば、客先の信頼性の  
向上、品質保証体質、技術力も向上する。

## 仕事遂行の心構え

- 使命感を持つ
- 責任を持つ(避けたり、人に押し付けない)
- 関係者の協力を仰ぐ
- 消極的、無責任なお役所的仕事の排除  
(自分のテリトリーを決めてそこから出ないような仕事の仕方)

## 仕事の進め方

- Manual通りの仕事の進め方をしない  
(決められた事しかしない)
- 絶えず、疑問を持って→何故？ 何故？
- 関係者との対話に努める
- 調査する
- 失敗を恐れない
- 自信を持つ

## “技術とは“

ものづくりのための技術

技能、設備を駆使して必要な物を造る

すなわち

付加価値をつける

## 技能

- ・ 技能: 治具、工具設備を使って品物を作り出す能力を持つこと
- ・ 技能者: 技能を駆使する人、ものづくりにかかわる人的要因  
“匠” 特に技能に優れた人(宿老)

## 技術

- 技術: 技能を最大限に発揮させ、目的とする品物を造るために、企画、案画、実行せしめること
- 技術者: 技術を実行する人
- 技術力: 技術のレベル

## 日本の技術とは？

- 日本の技術は創造性がないのか？→世界的な評価
- 物真似、模倣だけで日本の優れた技術を説明できるか？→NO！
- 日本の技術の特徴: 模倣はするが、それを発展させて、創造の域まで昇華させている
- 勿論日本独自の技術もある

## 日本の特異技術の好例

- 和紙: 紀元前、中国で開発され、日本に伝承されたが、土佐和紙など世界にも稀な和紙として現存
- 鉄砲: 16世紀初め伝来、さまざまな改良後日本独自の量産技術を確立
- 電信: 明治時代伝来、いち早く使いこなし、日露戦争で戦勝の武器

## 産業分野における技術

- 鉄鋼業: 戦後、遅れていた技能、技術、設備レベルを昭和30年代に欧米に学び、約20年後、世界Topの地位を獲得
- 自動車、造船、原動機(火力、原子力)、電気機器(家電、重電)、石油精製、石油化学、繊維等、何れも鉄鋼と同様の歴史的背景で発展し世界で上位を占める

## 日本独自の先端技術

- 魔境:シリコンウエハー表面検査
- 金箔:1/10,000厚の製造技術
- 折り紙:人工衛星の太陽電池パネル
- 日本酒:カビ(種麴)による醸造技術
- カラクリ:ロケット技術に応用

## 技術の伝承

- 石器時代(1万数千年前)、縄文時代(1万2千年前~3千年前)の技術の変遷→技術発展過程のあるべき姿。継続的な技術の高度化  
例えば土器の薄肉化、文様のSimple化など
- 中国、エジプト等との根本的な相違:連綿とした文化、技術の伝承、洗練、高度化の継続
- 最高の技術集団の維持

## 技術力の現状

- 此処20年、若干の停滞, アジア勢の追い上げ
- 技能オリンピックでの後退
  - 1970年 全ての分野でTopの地位
  - 1970年代後半 総合2位(韓国1位)
  - 1990年代 総合8位
- 技術力: 1991年 総合1位
  - 2001年 総合30位 科学技術分野1位

## 技術の分類

- 製品技術(新製品開発)
- 生産技術(製造技術開発)
- 設備技術(設備技術開発)
- 技能者能力向上施策
- 品質保証体制確立、維持、改善
- Cost競争力

## 製品技術

- 製品仕様の決定  
客先における使用条件の確認(陽と知識)  
客先との折衝
- 品質設計  
製造Processへの反映
- 品質異常発生時の処置
- 新製品開発  
客先への提言

## 生産技術

- 製造工程の決定、製造現場への指示
- 品質管理項目の決定、指示
- 検査項目の決定、指示
- 不具合発生時の処置
- 生産性の改善(Cost合理化)
- 工程管理(納期管理)
- 新製造技術開発



## 設備技術

- 製造最適化を目標とした設備設計
- 設備保全
- 継続的設備改善

## 技能者能力向上施策

- 製品製造に必要な基本技能教育
- 技能者との対話
  - 製品知識教育(製品技術担当)
  - 品質保証教育(品質保証担当)
  - 安全教育(安全担当)
  - 設備教育(設備担当)

## 品質保証体制

- 品質保証システムの構築
- 品質保証システムの維持
- 品質保証システムの改善

## 実施上の留意点(1)

- 企業の技術力の位置の認識(国内、海外)
  - 業界内での技術開発力、技能、設備、Cost、客先信頼度のレベルの評価
  - 競合他社の技術力の評価
  - 常時、この評価を更新

## 実施上の留意点(2)

- 好奇心を持ち、チャレンジする。
  - ・絶えず好奇心(野次馬根性)を持って、新鮮な気持ちで取り組む。場合によっては現状を否定。(何故?、何故?)
  - ・チャレンジする気持ちを維持する。  
執着心
- 難しい事への挑戦にやりがいを求める

## 実施上の留意点(3)

- 失敗を恐れない
  - ・失敗は当たり前、成功への課程
  - ・絶えず前向きに
  - ・失敗から新たな発想、解決の道が開ける
  - ・部下に対しても同様

## 実施上の留意点(4)

- イノベーションを追求する  
前例否定、現状否定から新たな改革を模索する

## 実施上の留意点(5)

- 独創性を醸成する努力
  - ・安易な妥協はしない
  - ・創造力(想像力)の醸成に努める
  - ・好奇心、夢、想像力、集中力、柔軟性、忍耐力を常に意識
- “頭の良い人”→必ずしも創造性の高い人にあらず

## 実施上の留意点(6)

- Communicationを常に前提とする
  - ・技術の基本は、“競争と共創”であることを忘れない
  - ・共同企業体、協力会社との強調。但し、役割分担、責任を明確に
  - ・他分野、企業の意見を聞く
  - ・縦割り組織での仕事の仕方を排除

## 実施上の留意事項(7)

- 情報を収集する
  - ・客先の動向(製品販売、使用条件の変化)を探る
  - ・当該技術の動向(自社の位置付け、他社の動向)を探る
  - ・特許情報(国内、海外)を収集

## 実施上の留意事項(8)

- 技術力が企業体の浮沈を左右する
  - ・技術は人で決まる
  - ・人材育成
  - ・技術の伝承

## 実施上の留意点(9)

- 5-W、1-Hで遂行
  - ・Why : 企業としての存続、正当な収益
  - ・What : 客先要望、他企業との競争
  - ・When : Just in TimeとSpeed up(商品サイクルの短縮)
  - ・Where : 労働力の確保、Cost、原材料確保
  - ・Who : 技術者、技能者、協力会社、経営者
  - ・How : Process、設備、人

## 実施上の留意事項(10)

- 顧客満足度  
お客様に喜んでもらえるもの(品質)を、安く、納期どおりに造り納入する。

## 実施上の留意点(11)

- ITの活用  
Cost低減、短納期化、設備の短期立ち上げ、最適設計、最適生産管理、情報収集など広範にITを導入し活用する。

## 実施上の留意事項(12)

(最後に)

- **安全は全てに優先する**





## 2. 問題発見型人材の育成

平野 良

### 1. “幸せな人づくり”を理念とする優良企業

—自社の問題発見のために：経営者から担当者まで

筆者は、製鉄会社、鉄鋼2次加工メーカーさらに中堅耐摩耗工具製造、販売会社(以下F社)に於いて、生産、営業関係に携わり“ものづくり”を44年間経験した。なかでもF社の創業者で現在名誉会長の企業は“人づくり”を理念としている。名誉会長は創業以来“幸せな人をつくること”を率先垂範実践され、会社経営を磐石なものとしてきた。筆者は縁あってこの会社に勤務して、貴重な経験をすると共に、このような会社が日本の最先端の“ものづくり”を支えてきたのだと実感している。

わが国のものづくり会社がさらに発展し世界をリードし続けるためには、問題発見型人材の育成が急務である。具体的には、自社がさらに発展するためにはどうすればよいか？何が問題かその問題を発見するための手がかりは？問題発見型人材の育成はどうあるべきか？等の問題提起がある。そこで、本講ではF社の事例を紹介しそれが、これらの問いに答える一助となることを確信している。

### 2. F社の概要

昭和24年創業 58周年 創業以来黒字経営 従業員：900名 H18年度売上高：150億円

名誉会長一人、わずか3坪の工場で創業し現在超硬耐摩工具のトップ企業。経営理念には仏教精神が色濃く反映している。

日本のものづくりを自負している。長年にわたり一流企業の多くを顧客とし信頼関係を構築し、創業以来健全経営を継続中。海外展開もはかられている。

名誉会長は自ら全社員に対し「理を説きそれが浸透」することを繰り返し反復して実践されてきた。教本“Fの道”の徹底方法は、毎朝の朝礼(7:45から8:15)に於いて、全従業員を対象に実施され、役員、幹部もその任にあたっている。各工場は名誉会長、社長他役員の出張時以外は工場長ほか工場幹部が行っている。

### 3. 教本“Fの道”内容(抜粋)

人生道：幸いを求めるために(ほんの一部のみ抜粋)

- (1) 運をよくする道
- (2) 信念に生きる
- (3) 真の協調性ある人

仕事道:仕事をより向上させるため(抜粋)

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| (1) 仕事士とは      | (8) 集中力         |
| (2) 人と仕事       | (9) 成長した人       |
| (3) 仕事一本にうちこむ人 | (10) 創造性をそこなう禁句 |
| (4) 伸びる人       | (11) できない       |
| (5) 仕事への生きがい   | (12) 自己啓発       |
| (6) 失敗十訓       | (13) 考える仕事      |
| (7) 成功の母、失敗の母  |                 |

#### 4. 事例の概要

##### 4.1 運をよくする道

成功の70~80%は運だと言われている。又運は伝播力をもっている。  
運をよくする方法はないか?ここでは以下の5項目をあげる。

- (1)感謝の念
- (2)素直さ
- (3)努力
- (4)人を喜ばせる
- (5)運のよい人と付き合う

##### 4.2 仕事士とは

仕事士={知識+能力(腕)}×{仕事への熱心さ}×{心のキレイサ}  
仕事士は上記3項の足し算ではなく掛け算で示される。従って、1項、2項が素晴らしくても3項の{心のキレイサ}がマイナスならば、仕事士としてはマイナス、企業にとって役に立たない人物である。

京セラを創業し現在名誉会長の稲盛和夫氏も次のように言っている。  
人生の結果=(考え方)×(熱意)×(能力)(同様に3項の掛け算で示されている)

このような考え方は、社長はじめ役員、幹部、担当者がそれぞれの立場で企業をさらに向上させる上で、今何が問題かを自問自答する際に必ず参考になる。

問題点を抽出して改善することは、個人にとっては自己の人生をさらに豊かにし、同時に企業のさらなる発展に寄与する。結果として、日本の“ものづくり”をさらに発展させることに繋がる。

# 問題発見型人材の育成

平野 良

1

## 講師 平野良 略歴

- ものづくり会社経験44年
  - (1)大企業: 製造現場、技術開発、生産管理、工程管理、技術管理
  - (2)2次加工メーカー/中堅企業: 製造総括
  - (3)耐磨工具製造販売/中堅企業: 以下F社と言う: 生産技術、技術営業統括

2

## 私の出会った ものづくり中堅優良企業-F社-の実態

- 会社概要
  - (1)わずか3坪の工場から出発した超硬耐磨工具のトップ企業
  - (2)経営理念には仏教精神が色濃く反映
  - (3)創業：S24年(57周年)
  - (4)売上高：140億円 (5)従業員：900名
  - (6)製品：ロール、ダイス、プラグ-製鉄、鉄鋼二次製品加工用金型-超精密(一例 非球面レンズ製造用金型)、刃物類、機械部品(一例 缶をつくる工具、半導体製造設備部品)

3

## F社の道—繰り返し反復し浸透(1)

- I 人生道
  - 1. 運を良くする道
  - 2. 信念に生きる
  - 3. 真の協調性ある人
- II 仕事道
  - 1. 仕事士とは
  - 2. 人と仕事
  - 3. 仕事に打ち込む人
  - 4. 伸びる人
  - 5. 仕事への生きがい

4

## F社の道—繰り返し反復し浸透(2)

- II 仕事道(続き)
  6. 失敗十訓
  7. 成功の母、失敗の母
  8. 集中力について
  9. 成長した人
  10. 創造力をそこなう禁句
  11. できない
  12. 自己啓発
  13. 考える仕事を

5

## I-1 運をよくする道

- 1 感謝の念: 恩を知り、大自然の真理にそう生き方をする。
- 2 素直さ: 我をとりさり、自分を変える。
- 3 努力: 常に最善を尽くす、喜働。
- 4 人を喜ばせること。出すこと。心、努力、物、金、出しただけしか入ってこない。換言すれば、徳を積むこと。
- 5 運のよい人と付き合うこと、つとめて多く接することである。そして、その人の物の見方、考え方や、行動をまねることである。(運は伝播力を持つ)

6

## I -2 信念に生きる(1)

- 1 信念は、勇気を生み、肚を太くし、人を強くする。
- 2 信念は、自分の言動を権威あるものとし、人間の成長を早める。
- 3 信念は、人を動かす。信念にみちたその人の一言一行は、たとえ少しの欠点であろうとも人の共感を呼び、尊信の的となる。

7

## I -2 信念に生きる(2)

- 4 信念は、人生の幸せの泉となる。満足感があり、世の中を大手をふってわたれる。
- 5 信念は、仕事に愛情をわかせる、成功が早い。

要するに、

信念に生きる人は、心豊かであり健康である。

年が若くても、うでが未熟であろうとも、常に謙虚に、素直に、広く世の中の正しい面を見て、自分の血とし肉として、信念の人となろう。

8

## I-3 真の協調性のある人

- すなわち協調性とは、  
聞く、  
言う、  
改める、  
譲る、  
である。

9

## II-1 仕事士とは

- 一芸に秀でた人、社会の一隅を照らす人のことである。  
「知識+能力(腕)」×「仕事への熱心さ」×  
「心のキレイさ」=仕事士  
-「キレイさ」が無理なら「心がけのよさ」でもよい。  
-国家試験はいらない。  
-仕事士こそが人間国宝である
- 京セラ創業者の稲盛和夫氏は、  
[能力]×[熱意]×[考え方]=人生の結果  
仕事の結果

10



## Ⅱ-2 人と仕事

- 1 仕事は人格の象徴であり、働きはその人間の価値である。その人間の実質が、そのまま仕事の一面にあらわれ、その人間の真価が、仕事の結果となって生まれる。
- 2 家庭にいる私と、働いている私と決して別人ではない。同一人間の生命活動が場所を変え。形を変えて行われているということに他ならない。
- 3 そこで仕事は「儲かる仕事」があるのではなく「儲かる働きをする」と言うことがあるがけである

11

## Ⅱ-3 仕事一本に打ち込む人(1)

- 1 自分の仕事、任務、責任を基礎として、自分の行動が律せられる人。
- 2 仕事に対し正直であり、かつ熱意の溢れている人
- 3 仕事そのものを楽しみとし、無上の喜びとなしうる人。
4. 自分の仕事や、働いた時間を、すぐ金銭におきかえる考えを持たない人。
5. 自分の仕事について、よく考える人、工夫をする人

12

## Ⅱ-3 仕事一本に打ち込む人(2)

- 6 先手を打つ仕事をする人。
- 7 その日の仕事を決して残さない人。
- 8 一度取り組んだ仕事を、決して途中で投げ出さない人、
- 9 小事をおろそかにしない(確実な)仕事をする人。
- 10 働きながら、常に自分の仕事は、社内やお得意や、世間の大勢の人の協力があって、初めて成り立っているという、感謝の念の持てる人

13

## Ⅱ-4 伸びる人(1)

- 1 自分で自分を伸ばす人。
- 2 自分ができるという自信を、常に堅持する人。
- 3 現在自分が求めるべき大事なことを間違えない人。
- 4 万事に確実を期す人。
- 5 仕事にスピードのある人。
- 6 頭を酷使する人。
- 7 一芸に秀でる人。

14

## Ⅱ-4 伸びる人(2)

- 8 個人プレーで無く、組織に自らをマッチさせる人。
- 9 体力、気力を常に鍛える手段を持っている人。
- 10 自分の物差しだけで万事を測らない人。
- 11 仕事と家庭を両立させる人。
- 12 正しい人間関係のルールを身につけた人。
- 13 勇気のある人。
- 14 奉仕の意義を知る人。

15

## Ⅱ-5 仕事への生きがい(1)

- 1 自分の天分を伸ばすことである。興味のある仕事、適性の仕事が最もよいが、之が判然としない場合は、辛抱が仕事の興味をうむ。
- 2 ビジョンを持つ、志を立てる、しかも、高く、大きく。

16

## Ⅱ-5 仕事への生きがい(2)

- 3 我々の仕事が社会的に価値の高いことを認識する
- 4 仕事の本質、近代産業人の単純作業の宿命を知る
- 5 経済的な豊かさ、収入は、社会への貢献度に応じたお返しである。

17

## Ⅱ-6 失敗十訓(1)

- 1 失敗は天の啓示である。口でいわず、目に見せてくれる最も正確な教訓である。
- 2 失敗は、有り難く受け入れるべきである。自分の心と行動の誤りを指摘されたものであり、自分を苦しめるためにあるのではない。
- 3 失敗は、嫌って之から逃げ出してはいけない。前向きにこれと取り組んで、率直な心でその現実を直視すべきである。

18