

この月刊サワネを、お知り合いの方に見せてあげてください、きっと喜んでいただけます。

『あなたの世界をガラリと変

える 認知バイアスの教科書』西

剛志 著 SBクリエイティブ 317頁 1600円(税別)

著者は、脳科学者(工学博士)、東京工業大学大学院で2002年に博士号を取得後、特許庁を経て、2008年に企業や個人のパフォーマンスをアップさせる会社を設立。著者は、本書の冒頭で「人生でうまくいく人とそうでない人の差はどこから生まれるのか？」と質問します。答えは、認知バイアスにあると著者は主張します。認知バイアスとは、物事を捉えるときの脳の癖、偏りです。いくつかご紹介します。

★**比較バイアス**:小さな円のそばに大きな円を置くと小さな円はますます小さく見え、大きな円はますます大きく見える。比較するものによってそのものが違って見えるのだ。これを比較バイアスと言う。値段がより高いものを並べると安く見え、より安いものと並べると高く見えるのも比較バイアスだ。自分より優れている人と、自分を比べると自分はますます劣って見える。そういう場合は、他人との比較ではなく、過去と現在の自分を比べるといい。すると、自分が成長している点、これから取り組むべき点が見えてくる。つまり、自己成長につながる。

★**現在バイアス**:将来よりも今を優先する傾向。例えば、目の前に食べられるものがあれば、食べ、安心できそうな場所があれば、それを確保し、眠れる時に眠る。このようなバイアスは、本来、人間が生き延びるために役立ってきたが、逆効果になる場合もある。現在バイアスが強くなってきたと感じたら、自分の状況を客観視する問かけが役に立つ「この状態を続けたら、どうなるか」、「今感じている安定はこの先も続く

か」、「達成したい将来と今はつながっているか」などだ。

★**作話**:私たちには、自分の感情によって過去の記憶を作り変えてしまう傾向がある。経験したことが、自分たちにとって都合が悪かったりすると、実際以上に評価したり、実際には起きていない出来事を起きたと思い込んでしまったり、あの人のせいで失敗したと信じたりするのだ。辛い、まずい、怖いなど、感情の強い揺れが生じたときに、この現象が起こりやすい。強烈な印象のある記憶を他の人が語る事実と照らし合わせてみたり、自己イメージを映像化して客観視してみたりすると、その記憶が正しいものかどうか気づくことが出来るようになる。

★**代表性ヒューリスティック**:目につく特徴だけで判断すること。私たちはいろいろなことを判断するのが苦手だ。だから、楽をして目立つことだけで判断しようとする。人を判断するのに手軽なのは見た目だ。判断したり、考えたりするのが面倒だから、一足飛びに結論を求める。だから、勘違いや思い込みをしてしまうことも多々ある。このデメリットを回避するには、目の前にいる人は、同じ特徴を持っていても、以前出会った人とは別の人だと自分に言う。また、信頼できる友人に、あの人のことをどう思う、と聞く、とかが大切だ。

★**成長バイアス**:私たちの脳は常に刺激を求めている。だから、新たな刺激を受け、成長した時、最高の喜びを感じる。この感情が私たちの文明を作ってきたのだ。私たちの脳は、ほんの小さな事でも喜びを感じる。そして、実現が難しいゴールを設定している人よりも、現実的なゴールを目指している人の方が幸福度が高いことがわかっている。どんな小さな事でもいい。人の幸せは、幸せの質よりも経験数の方が大切なのだ。毎日小さなことを体験して、日々成長していこう。

この月刊サワネを、お知り合いの方に見せてあげてください、きっと喜んでいただけます。

製造コストを半分に

製造コストを半分に？日本経済新聞のネット記事、『テスラ、次の一手は生産大変革「EV 製造コスト半分に」』から簡単にご紹介します。

★従来：プレス加工で造られた床、屋根、ドアパネルなど骨格部品が溶接され、車体が形づくられる。これが塗装された後にドアがいったん取り外され、内装品など数千点に上る部品を順次取り付ける。

運転席前方のメーター類やオーディオなどで構成する「コックピットモジュール」はドアを外してできた開口部から組み込む。つり上げた車体の下にエンジンや変速機といった動力装置や足回り部品などをセットし、車体を下ろして組み付ける。最後にドアを再び取り付ける。

★テスラ提唱の新方式：「アンボックスプロセス」：まず車を車両前部、後部、底部、ドアとフロントフードなど、6つほどの大きなブロックに分け、それぞれを別々に組み立てる。

シートなどの内装品やタイヤ、モーターなどもブロックごとにあらかじめ取り付けてしまい、塗装も必要に応じてそれぞれ施す。こうして「半完成品」となったブロックをガチャンと組み合わせれば車が出来上がるという寸法だ。長い組み立てラインは要らなくなる。

★この手法を導入することにより、EV1台当たりの製造コストは半減し、生産のために必要な工場の床面積は4割程度縮小するとテスラは主張。従来よりもコンパクトな工場で、コストを大幅に削減したEVを量産できるというわけだ。

この内容を一言でいうと、小さな部品をまとめて大きな部品、ブロックにするということだと思います。なるほどと思いますが、さて、自分の仕事で同様のことができるでしょうか？

社内副業

『KDDI、社内副業3年で700人 二刀流で「三方よし」6割が「すでにキャリアに好影響」』というネットの日経新聞の記事からご紹介します。

KDDIは20年6月、本体の正社員約1万1千人に社内副業制度を導入。各部門が他部署の人材を受け入れたい業務を公募し、希望者とマッチング。すでに約700人が利用し、23年度には千人に達する見通し。期間は半年～1年ほどで、副業に就業時間の2割を割く。

パソナグループは新入社員にも導入した。働き手のキャリアの選択肢を広げて意欲を高める。社外での副業よりハードルが低く、人材育成モデルとして普及しそうだ。

KDDIは、以下のメリットをあげる。

- ・所属部員の多様なスキルや意欲の向上
- ・副業先で得られるアイデアの還元
- ・管理職の7割「本業に還元されている」
- ・本業で得られない成長や人脈を得る
- ・副業経験者の6割「キャリア形成に好影響」
- ・サービスや業務に新たな視点
- ・将来の人材獲得の契機にも
- ・部署ごとに働きがいや競い合う循環へ

米グーグルは、社員に就業時間の2割を個人プロジェクトに充てることを認める「20%ルール」を導入し、多くの新規サービスの原型が生まれた。社内副業は異なる職務を同時にこなす、社員の希望をかなえやすくする点で共通する。アイデアの組み合わせでイノベーションを生む可能性を秘める。

さて、小さな会社ではどうでしょうか？いつもと違った仕事を、毎週決まった時間にしてもらいなどのことができるでしょうか？考えてみたいものです。