

私達の会社の人間教育について

私達の会社で働いている人には、皆、活き活きと働けるような環境を作りたいと日頃より考えています。その一つとして、一緒に働く人達の「教育」という部分は特に重要だと思ひます。それは、「企業の競争力の源泉は社員である」という事と、「活躍している人ほど活き活き働いている」からです。

しかし、すぐに成果を上げ、活躍できるような「即戦力」を育てる事に注力してしまうと、うまく行かない事が多いようです。それは、「考え方」よりも先に「活動方法」が教えられる、それが全てになってほうからではないかと思ひます。古田士会計の古田士さんは、「売上1年、利益3年、人10年」と言っていますが、営業活動がうまくいけば、大口の得意先を獲得できれば、売上は1年で大幅にアップし、利益が倍増する事もあり得ます。新しい商品・サービス・ビジネスモデルを成功させると、3~5年で利益を生む(事業構造を変える)。しかし、経営理念の浸透には10年かかる。という事です。

松下経営塾の上甲晃さんも、「私は人間としての根っこが貧弱であたり腐っていたのです。いかなる知識や技術も生きてないと確信している。どんなに遠回りに見ても我慢して、人間の根っこをわち人間性を高める教育を進める」と言っています。更に、「私は即戦力を育てることを毛頭考えていない。また、即戦力を育てる機関は吐いて捨てるほどある。私はひたすら長持ちする人を育てることを願っている」と言っています。長持ちする人とは、「年は取っているがあの優れた人間性や立派な人格は捨て難い」と言われる人のことです。その為には、受け身ではない教育、自ら何かを掴み取る教育に取り組んできたそうです。すきやほし二郎の小野二郎さんも、自分で掴み取る教育をしているそうです。

「人から教わった事は忘れるが、盗んだ事は忘れない」という考えがその根底にあるのだと思ひます。

実際に、すきやほし二郎から独立した増田次(鮎崎増田)は、まず修業先を決める為、食べ歩きして、すきやほし二郎と出会い、3月待てから修業をスタートさせ、ひたすら皿洗いや掃除だったそうですが、自分で食材を買ってきて、休み時間に魚を捌いたり、魚旨を握ったりして先輩に食べてもらい、仕込みの手伝いの合格をもらえるようになったそうです。二郎さん増田さんに共通しているのが、「仕事をやるのが好き、お客様の喜ぶ姿が見たい」という事です。いつも「どうやって美味しく食べてもらうか、どうやたら美味しくなるか」を常に考えている事だそうです。

その志があるので、矢口知識や技術に磨きがかかるのではないのでしょうか。

「苦勞をしなければ本当の学びにならない。また、苦勞をするから感動があり、楽をすれば感動はない。手抜きからは絶対に感動は生まれない。とりわけ人のために買って出た苦勞は大きな感動をもたらす」と上甲さんは記していますように、本当に感動しようと思ひたら、とことん手抜きしない事、主体的に学ぶ事が大事だ。「手抜きは心を奪い去る。手抜き=心抜き」とも書かれていました。

是非とも、「自分で掴み取る」教育、石研ぎ、杖さき、よう、準備したいものです。