

## 「共育」について

### 1. フクイ(株)に学ぶ

私は、今年の3月に大阪府中小企業家同友会の東住吉阿倍野支部に入会しました。先日、同支部のフォロークラブ(入会2~3年未満の企業を対象に先輩企業を訪問し交流するクラブ)の催しでフクイ(株)を訪問しました。この時に、福井社長から、

**「成果」＝「考え方」x「情熱」x「能力」**

という稲盛さんの考え方の紹介がありました。

久しぶりだったので、すっかり忘れていたので非常に新鮮に響きました。福井社長の話では、インターンシップ制度を活用されて若い社員を採用して、大幅に若返って営業の現場が活気づいたとの事です。若い人を育成するのに稲盛さんの式に当てはめて「情熱」を活かすのは、その前後の「考え方」と「能力」にあると話されて、福井社長が実践されている方法や状況を紹介して下さいました。

まず、「考え方」という点では、6ヶ月間の育成マニュアルをつくりPDCAサイクルを回して業務・規律などを覚えさせるそうです。さらに、インターンシップが終って、正式に入社した時から半年間、社長と社員さんと交換日記をつけて、日々の事柄の疑問などに答えていったそうです。悪く表現すると「何も分らない」という状態から会社の方向性という「理念」みたいなものを共有されたそうです。交換日記は、相互に手間がかかるものですが、折角の「縁」を「絆」にする素晴らしいアイデアだと感心しました。

問題は「能力」なのです。この点については「共育」ということを力説されていました。交換日記もその例ですが、相互に「会話」することが重要なのです。「挨拶」から始まり、「労い」の声かけなどが非常に重要なのですが、この辺を忘れている事が多いものです。このベースがあって、その上に「次の目標」を与え続けることがポイントになるのです。「次の目標」と言っても様々ですが、余り、高くしないことが重要なのです。

こういう風な「考え方」と「能力」をしていると若い人の「情熱」をより熱くするので、逆に、福井社長も若い人から学んでWebやスマホなどを活用するようになっておられるようです。良い状況だと思います。「若い人」と「社長」が最新の技術を学びあっているのは微笑ましいと思います。こういうアットホームな環境で人材育成されているのです。

### 2. 「情熱」(passion)

稲盛さんの「情熱」は、もともと下記のPASSIONと言われています。すなわち、

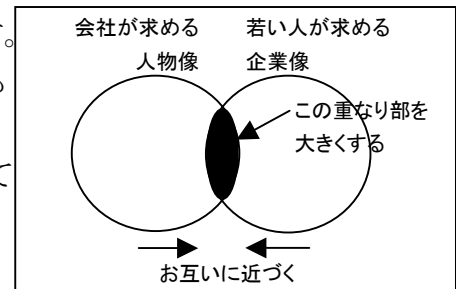
- Profit「利益」: 売上げを最大限に伸ばし、経費を最小限に抑える。利益を追うのではない。  
利益は後からついてくる。
- Ambition「願望」: 潜在意識に透徹するほどの強く持続した願望を持つ。
- Sincerity「誠実さ」: 商いの相手の身になって行動する。
- Strength「真の強さ」: 強さとは勇気である。決して卑怯な振る舞いがあるてはならない。
- Innovation「創意工夫」: 昨日よりは今日、今日よりは明日と、自分の創造性を発揮して、常に改良改善を続ける。
- Optimism「積極思考」: 常に明るく前向きに、夢と希望を抱いて素直な心で。
- Never give up「決してあきらめない」: 誰にも負けない努力をする。地味な仕事でも、一歩一歩堅実に、努力を怠らずにやり遂げる。

(経営を行う上でもっとも重要な七つの言葉(成功への情熱・「PASSION」 by 稲盛和夫)と結構きつい内容のものなのです。

例えば、「Ambition」願望: 潜在意識に透徹するほどの強く持続した願望を持つは、経営者や管理職によく響く言葉として有名です。しかし、現状の若い人は「充足」の中で育ってきた環境なので、当然、「ハングリー精神」が乏しい人も多いのです。「草食系男子」と揶揄されて「肉食系女子」が横行する時代になっています。従って、会社の柱となる人材として「男子」を見るならば、非常に「PASSION」とほど遠い状態なのです。

### 3. フクイ流のPASSION育成法

右掲は、福井社長が話されていた「共育」のベース概念です。「お互いに近づく」という精神が重要だと思います。若い人もつ次世代像というものがあります。この「次世代像」を共有できる仕掛けが重要なのです。福井さんは、若い人と気楽に接して友達みたいな雰囲気(ちょっと、言い過ぎ「親子」かな)で若い人が関心を持つものに挑んでおられます。その関心を引き出すことで若い人の「情熱」に火をつけておられる構図になっています。



誠に、現実的な実践をされています。「押し付ける教育」から「引き出す共育」なのです。これを改まった勉強会というのではなく、「交換日記」や日頃に気軽な会話で実践されているのです。私はちょっとした「声かけ」で跳ね返ってくる「声」が重要と考えています。「声」のトーンとか色調みたいなものを敏感に受け止めながら「セクハラ」や「パワハラ」にならない会話を繰り返すのです。

非常に、難しいテーマだと思いますが、「声かけ」の一瞬で実践するというスタイルなのです。これは大いに学ぶ必要があります。中には「共育」と言って、お互いに議論しようという社長さんもおられますが、所詮、会社と社員の関係という基本構図があるので、真正面からでは、社員さんの本音に迫り難いと思います。「阿吽」と言いますが、ちょっとした「声かけ」で「縁」から「絆」になるのが本当の「気づき」と思います。この辺を忘れないようにしたいと思います。

#### 【まとめ】

1. 「成果」＝「考え方」×「情熱」×「能力」
2. PASSIONの7つの言葉は、経営者や管理職に響くが若い人たちには遠い存在
3. フクイ(株)で実践されている「声かけ」で共に近づき育っていく方式が素晴らしい

【AMIニュースのバックログは <http://www.web-ami.com/siryo.html> でご覧になれます！】