

ハイ・パフォーマンスチームの作り方

- 1. 会社と仕事には好きと嫌いがある
- 2. 採用と教育と評価の一貫性が大事
- 3. パフォーマンスをあげるための3つの要因
- 4. 仕事の「4つのレシピ」を明確にする
- 5. 一番大切にすべきことを明確にし徹底する

働くとはどういうことか？

語呂合わせですが、「働く」とは「傍^{はた}を楽^{らく}にする」という説があります。個人的には一理あるな！と考えています。

そもそも日本的な労働観は、周囲の人を幸せにするもの、役に立てるもの、貢献するものという考えが強いのではないのでしょうか？さらに自分を磨き人間として少しでも成長していくことともいえるかもしれません。

つまり、「働く」とは喜びであり生きがいであるという考えが根底にあるように思われるのです。

一方、西洋的な労働観は、アダムとイブが禁断の果実を食したばかりに神様から罰として与えられたものという説があります。よって、労働は苦役であり、それから解放されるために働きバカンスを大切にするということです。

これは、どちらがよいとかという話ではなく、考え方や価値観の相違です。

今の時代に求められているもの

その日本的な労働観を考えると、今の時代は、その働くことの原点を見直すべきときなのかもしれません。

高度経済成長期は、われわれの先達が努力し頑張っって素晴らしい経済復興を成し遂げてきました。一方で、企業不祥事、偽装事件、

公害問題などのマイナス面があることも事実です。だからといって、これまでが間違っているわけではないはず。何事も功罪両面、一長一短があります。よって、何を大事にするかによって優先順位は変わります。

そういう意味において、現代の企業経営は「企業倫理・コンプライアンス（法令遵守）」が求められる時代といえるでしょう。つまり、優れた商品や製品・サービスを生み出したり雇用の創出であったり、経済的な発展は大切ですが、一方で同時にどのように社会やお客様に貢献するか？どのように人を大切に、その人の持つ可能性や能力を最大限に引き出していか？がとても大事です。

日本の労働観に基づいた企業経営の時代なのかもしれません。

企業成長の方程式

まず、踏まえておきたいのは、日本企業において教育というものは働く人に対する愛情表現の一つだということです。

例えば、可愛いわが子には習いものをさせたり塾に通わせたりスポーツをさせたり、子供の将来を考えて一所懸命に教育の機会を与える親と同じ気持ちです。

だから、縁あって同じ会社で働く人の将来を思い様々な教育の機会を与えていくということは、親

の愛情と同じように「企業の愛情表現の一つ」だということです。

私は企業成長の方程式を以下のように考えています。

【企業成長の循環】



企業理念やビジョンを明確にし、その実現のための「教育×仕組み×情熱」の相乗効果が人を育て、企業を成長させていくと信じています。つまり、最後は情熱、熱意をもって取り組み続けることが大事だということです。

前回までは主に「教育」と「仕組み」に関して多くの紙面を割っていきました。今回は「情熱」、「熱意」ということを重点的にお伝えして結びたいと思います。

先達から人間をよく理解する

心理学に「好意の返報性」というのがあります。これは、「自分に対して心から好意を示し評価してくれる人に対して好意を抱く傾向がある」ということです。

また、中国の史記に「士は己を知るもののために死す」という言



わきさか たく 1970年大阪生まれ 関西大学経済学部卒。中小企業を対象とした大手教育コンサルティング会社に14年間勤務。副所長・営業責任者・研修講師を兼務。延べ8,000人以上の研修を担当し、多くの経営者・管理者・一般社員から幅広く支持される。2009年7月、「夢と誇りのある企業づくりを応援する」を企業理念に掲げ、愛知県名古屋にてコンサルティング会社 GOOD INNOVATIONを創業。▶脇坂の信念「人は誰もが素晴らしい可能性を持っている」<http://www.good-i.co.jp/>

葉があります。これは、「人は自分の真価を認め大切にしてくれる人のためなら命を懸けて戦う」ということです。現代風に言えば、その人のために懸命に働くということでしょうか？

「金を残す人生は下、事業を残す人生は中、人を残す人生こそが上なり」（後藤新平：日本の医師・政治家・官僚）という言葉もあります。人を育て人を残す人生こそが最上だということです。

事業は人なりです。従って、いつの時代も自分の後を託せる人を育成していくことが事業の継続性には不可欠なのです。

しかし、人が育つには時間がかかります。熱意が必要です。一番大事なことは、手法やノウハウも大事ですが、根底に人に対する愛情や期待、可能性を信じる気持ちがなければなりません。つまり、「情熱・熱意」が根底には必要です。

もちろん、一朝一夕にはうまくいかないこともあると思います。裏切られたり会社を辞めていく人もいるかもしれません。それでも、諦めずにやり続けることの徹底が大切です。徹底というのは一切例外を作らないということです。そうでなければ、表面的な形だけを真似ても長続きせず諦めにつながってしまいます。

ここで、私の好きな感性論哲学の芳村思風先生の言葉【教育とは】を紹介させていただきます。

【教育とは】（「芳村思風先生の一語一絵のブログ」より）

これからの教育は、人材教育ではなく、人物教育。

人材とは、能力の優れた人間。

人物とは、能力と人間性において優れた人間。

教育の目的は、人間を人間らしい心を持った人間に育てるということです。

人間は、ものではありません。

自分で自分を教育することで、人間の格を獲得していく。

人間らしい人間をめざすこと。

人間らしい心を持った人間とは、次の3つの条件を満たす人間。

1. 不完全性の自覚からにじみ出る謙虚さを持っているか。
2. より以上をめざして生きるという人間としての成長意欲を持っているか。
3. 人の役に立つことを喜びとする感性を持っているか。

この3つは、順番も大切。

人間らしい心を作る最も本質的なものは、意味や価値や素晴らしさを感じる感性。

より真なるもの、より善なるもの、より美なるものを求めていこうとする欲求が、その人間から湧いてくるような教育をすること。

人間らしい心と価値を感じる感性を育てると言うことです。

自ら意味を感じ、価値を感じ、素晴らしさを感じ、責任を感じたいという欲求を持てばほっておいても人間は成長します。

興味や関心が湧いてくるように教えること。

もうちょっと知りたい、もうちょっとやってみたいと思わせるのがコツです。

資本主義社会では、人間を会社経営のための資源、材料として捉えられてきました。

そのため教育も人材教育とされています。

これからの時代は、人材教育ではなく、人物教育でなければなりません。

社員教育は、技術やノウハウだけでなく、全社員を人物たらしめるための教育をしなければなりません。

社長と同じ考え方や同じ価値観にするための教育では、個性の時代に対応することはできなくなってきます。

* * *

最後に、今一度自分たちの事業価値を明確にし、その実現に向けて人の価値を大切に、働く人は

もちろん、地域社会や顧客、1人でも多くの人に喜びを与え幸せを与えていく「夢と誇りのある」企業を共に目指していきましょう！