

「10年先の姿」を描く事は重要です。技術はドンドンも進歩するので「夢」が実現しやすくなるのです。若い人が抱く「夢」は貴社を革新する原動力になるのです。若い人が相談しやすい環境・風土づくりが大切です。聞く耳を持ちましょう。 栩野

MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

「VOICE」(若い声)を引き出す

右掲は、若い人が上司に何かを話している光景です。呼ばれて報告に来たのか、自ら何かを提案・相談に来たのかと想像できます。若い人が目的意識を持って考えてくれることが重要なのですが「VOICE」という英単語を当てて若い人の意見を吸い上げようとしている企業もある位です。只でも「ゆとり世代」と呼ばれる若者が多くなり、成長期にはクルマもパソコンもスマホも身近な物として育った世代で、放置しているとスマホのゲーム等で一日中過ごすという方たちです。

我々の若い時にも「指示待ち族」という言葉がありました。先輩が忙しそうにしていても自らは椅子に座って言われた事をするだけで、暇をもて余していても手伝おうとしないのです。こういう時代だからこそ若い声を大切にすることが必要なのです。若い人は次の時代を築くために新しい感性を持っているのです。その中で、未来を憂う声を取り上げて実践へ導く事が大切です。

右掲は「憧れの矢」というニーチェの教えを図式化したものです。「10年先の姿」を描き、それを実現したいという「情熱」で周囲にささやき、そのささやきが人を巻き込んで予言となり「暗示力」が生じて強力なパワーが生まれるのです。「人は暗示によって動く」とも言われます。強い命令では「作業」はするでしょうが、魂が入っていないのです。やはり、「ささやき」で人の心に入って行き、一緒に考えるというスタイルが大切なのです。NHKの大河ドラマの「花燃ゆ」で吉田松陰が若い人と一緒に「志」を探求する姿が描かれていましたが、まさに、この事を示唆しているのです。

インフォーマル・リーダーという言葉があります。公式ではないが、現実的に周囲を導く存在を指すのです。例えば、課長とか部長と呼ばれる方がおられても「君臨すれど統治せず」という感じで何もしない方がいらい



「やる気」を尊重して「啐啄同時」の人材育成が大切!

やるのです。サラリーマン社会では「ヒラメ族」という言葉があるようにトップの顔色ばかりを窺っている人が多いのです。確かに、公式的に役職がついているのですが、トップの顔色を見る「指示待ち族」なのです。北〇〇という国では、トップの指示に異論を挟むと処刑されるそうですが、我々の現実でもトップに意見する事は「物言えば唇寒し秋の風」という状態を覚悟する必要がありますので、役職についても動けない状態なのです。

しかし、若い人には、そういう「しがらみ」がないとも言えるのです。失う物はないという状態なので、物が言いやすい上に、若い感覚でいろんな情報をとり入れ易いのです。その情報と現実のギャップを計って「ああしたい、こうしたい」とか「こういうのが欲しい」という声が出て必然なのです。若い人が一生懸命になれば、必ず、現場で不都合が出るので、こういう声は「やる気」のバロメーターなのです。

しかし、「ヒラメ族」と呼ばれる方々は、この若い「やる気」に水をさすのです。「やる気」が強い人は、何度も上司に迫るのですが、意見を聞いたふりするだけで応えようとしません。本来、「面従腹背」という言葉は上に向かっての意味合いと思うのですが、下にも「面従腹背」なのです。こんな状態になれば、「新風」が吹かないので組織が淀んでしまうのです。そして、気が付けば、組織の陳腐化が蔓延して取り返しのつかない状態になってしまうのです。

私は、この若い人の「やる気」こそ企業の成長エネルギーと考えています。日報というありふれた手段でも、毎日の気づきを報告する人は確実に成長する人なのです。その「気づき」の表現を鵜呑みせず、聞く耳を働かせて真意を確認する事が大切と話しています。「啐啄同時」という禅の教えがありますが、若い人の「やる気」を察知して、その「情熱」を引き出す方向で人材育成することが重要と考えています。

ワンポイント・アドバイス

「やってみなはれ」は松下さんだけでなく、阪急やサントリーでも伝統となる言葉になっていると言われています。前向きな意見を支援する適切な言葉です。こう言われて、どのように反応するかというリマス試験紙の役割も果たします。強い決意の「やる気」を引き出して人材へ育成の第一歩となるのです。本当にいい言葉です。

