

1. 人財育成～きょういく・教育・強育・共育・協育～

「一年の計は元旦にあり」という格言があります。この格言を例として「人財育成の計は『きょういく』にあり」と言い替えてみました。言うまでもなく会社は人の集団です。人財育成に手を抜いていると会社の明日（未来）は安定しないでしょう。

「個」としての人財は一人ひとりの能力の高さで評価できます。能力には顕在能力に加え潜在能力や未知の能力まで含みます。潜在と未知の能力に焦点を当て顕在化させるのが人財育成の肝です。

仮に5名の社員がおり能力評価の最高は10点とします。5名夫々が満点の10点が取れば良いのですが、中には及第点にも至らない人材（人在、人済）がいます。事例5名の能力評価をA・8点、B・7点、C・4点、D・9点、E・6点だとします。

社員Aと社員Cは8点と9点で伸び代は小さいです。一方で社員Cは4点で伸び代が大です。各社員の仕事は相互に密接に関連しあっています。そして残念なことに「最も能力の低い社員が全体の足を引っ張っている」ことが多いものです。

若しCが中核業務の担当であればCを対象に具体的な人財育成計画を立てていく必要があります。そうしないと組織の総合力UPに繋がりません。社員間の接点・連結役を担っている社員の「きょういく」が重要となってくるのです。

私は「きょういく」は4種類あると考えます。

- ①**教育:教える育てる。教(育)える者と教(育)えられる者。旧態依然の思考に固まっています。**
- ②**強育:会社(上司)が上から目線で「こうあるべき」論から強制的に育てようとするものです。**
- ③**共育:「きょういく」をする者もこの過程を通して学び成長していくものです。**
- ④**協育:組織メンバー全員が育っていきます。組織学習の過程を通じ全員が成長を実感します。**

上記例で組織の点数を試算してみます。教育や強育では社員間の連結が脆弱なため足し算の世界です。Dの評価が6点になっても36点止まりです。しかし協育を志向すると関係する全員が成長するので掛け算へ昇華されます。例えば(8+7)×6×(9+6)の1350点になったりします。「ダメ社員が大化けした」という驚きは、協育を志向しなければ得られないものなのです。

2. 建設中のハッ場ダムが観光地に変貌?!

1/14 付の日本経済新聞の記事の紹介です。ハッ場ダムと聞いてピンと来る方はまだ多いと思います。2009年（平成21年）7月の総選挙で政権についた民主党。「コンクリートから人へ」をスローガンに大きな政策転換をしました。その例がハッ場ダムの建設中止。それと現在まで混迷が続く原因ともなった沖縄基地問題（普天間基地の辺野古への移設）等々、この3年間は混乱の極みでした。

そのハッ場ダムに観光客が押し寄せているとのこと。「首都圏で大規模ダムの建設はこれが最後かも知れない」「貯水する前の徐々に巨大化する構造物を目のあたりに出来る」ことが来訪の理由だとか。既に16万人以上が訪れ新たなツアー募集も直ぐに埋まるほどの盛況ぶりです。ツアーの主催者は地元の関係者の様です。

ダム建設の是非は別にして「**商魂たくましいなあ〜**」。今年はラグビーW杯が開催されます。「4年に一度ではない。一生に一度だ」は組織委員会のキッチコピー。これもグツ〜と効きます。**ビジネスチャンスは周辺にごろごろ転がっています。路傍の石をビジネスチャンスと見切る眼力が必要ですね。**

3. チェーン店でサービスが異なるって有りか!

所用で先週久し振りに東京へ。そして夜の会食は海鮮浜焼き居酒屋の磯丸水産にしました。店舗数は110店を越し過去に何回か利用したことがあります。24時間営業なので「じゃ、ここで」となったのです。九州では福岡と北九州に計3店舗あります。

チェーン店だしサービスは同じだろうと思ったのですが違っていました。同伴した方も「大阪のお店では従業員が浜焼きの焼き方等を丁寧に教えてくれたのに・・・」と不満たらたらです。大阪と東京ではサービス手法が異なるというのは問題です。私の様に「以前利用したことがあるから」とブランドに安心感をもって商品やサービスを利用します。**各店でばらばらのサービスではお客様の信頼や安心に対して背信です。**

同一ブランドで多店舗展開をしている会社は要注意です。**悪意なく各店の責任者が本社指示に従わず独断でサービスを変えているかも知れません。統一ルールを浸透させるのはかくも難しいのです。**