

週刊メッセージ “ユナタン” 8

ストイックで規範意識の高い社風を浴びた文化の日

平 27 年 11 月 18 日 片山喜章

11月3日、幼児体育等を生業とする大手C社の社員研修に招かれて実技を交えて2時間半、講習しました。驚くべき社員の姿と社風。「より良い教育・保育」を探究する途に「新しい文化の光」が差し込んで、何かしら「大事なもの」を垣間見た、そんな文化の日になりました。

C社は、私が1985年に設立した㈱ウエルネスと同業の競合会社。といってもC社は、株式を上場するほどの大手の全国規模の会社です。C社の社員研修に講師として招かれた経緯はさておき、研修会場のある横浜市内の幼稚園に到着すると、そこはすでに“異文化エリア”でした。

若手社員も壮年社員も全員、お揃いの半袖Tシャツを青のジャージにインして動きはきびきび、表情きらきら、けれども、体育会系にありがちな上から下への指示、命令の荒い声はなく、若手ほどはつつとした感じです。みなさん礼儀正しく、心地よく研修を始めることが出来ました

研修内容は、私の長年の経験から創り出されたオリジナル満載の運動プログラム（以前、紹介した運動会の練習方法もその一部）。同業他社だけに“違い”を強調する分、熱が上がります。幼稚園、保育園の女性中心の先生たちを対象にした普段の講習会と違って、男性、しかもゴツイ男集団がずらりと揃うと、実技で動きまわるたびに高濃度のエネルギーが発生し、それは伝え手である私をも巻き込んで、会場の雰囲気が一気に、一色に染まりだしました。人が集団になり、まとまりのある組織が出来上がると“その人らしさ”とは別物の同系色の心持ちに支配されてしまうのは、なぜでしょう。規範意識やチームワークの醸成と無関係ではないでしょう。

研修中盤、休憩に入る前に「では、ここで質問か、感想のある方はどうぞ」と気楽さを醸して尋ねると、ナント、参加者全員が一斉に耳の真横に腕を着け、ピンと伸ばして「はい」と声を発して拳手します（閃光が走る）。『みなさん、すごい』という印象は言葉にならず、なぜか、私も背筋が伸びて凜となり、若手社員を中心に順々に発言していただくと、次々に講習内容をくみ取った感想を“その人らしさ”とともに、はきはきと述べていけます。強い緊張感を伴ったまま抱く心地よさは、不思議です。“異様な感じ”とは違う“言いようのない感じ”でした。

この状況を皆さんはどう受けとめますか？ 不気味な感じがしますか、それとも多くの子どもたちがこんなふうに着教育を望みますか。研修終了後、幹部の方々に、そのあたりの“真相”を突っ込んで尋ねてみました。すると「これがC社式です」と気負いもなく、照れくささに自信をにじませながら「お話」していただきました。（別の社員の方から伺った話も含みます）

「お話」を伺った個人的な理解と感想です。1流ホテルのような接客業の精神（規範、マナー、気遣い）が徹底されています。社内研修では、全体に尋ねられた事には挙手して答えるのが原則のようです。挙手しない選択がない。それは1つの、素晴らしい研修方法です。ということは、いつでも自分の意見や感想が言えるように発言準備して、人の話を聴く必要があります。

実に厳しいですが、社員は常時、自己鍛錬を促され、確実な成長が期待できます。「保育園の園内研修には馴染まない」と批判するなら、その理由をきちんと説明すべきです。そこからこの業界の特殊性＝弱点が見えてくるでしょう。“こんな時代なのに！”あるいは“こんな時代だからこそ？”新入社員の定着率は、ここ10年、高止まりで、みんな、辞めないとの事でした。

「なるほど」と頷けます。前述したように、会場に到着した時から終了後も、体育会系特有の大声がない。私を駅にタクシーで迎えに来られた年配のスーツ姿の幹部の方も到着して、即、ユニフォームに着替えて、準備作業を手伝っていました。終了後の体育館の掃除は、床だけでなくローラーをつかって壁の高い部分まで拭き掃除、園庭は使用してないのに掃き掃除。先輩後輩に関係なく、幹部も平等に片づけ作業をします。社員は、通勤時はスーツと靴は黒、カッターは白、それ以外はダメ。「形の強制・共有」以上に「なぜそうするのか」という価値観が「徹底共有」されているのが素晴らしいです。その時、チノパン姿だった私も、痛く納得できました。

株式上場するほどの会社なのに、会社所有の車両は一切無くて野外活動等で必要な備品はすべてレンタカー。この研修に先立って、昔から敬意を抱いていたC社のY社長が来園された際、残暑の中、タクシーも使わず、駅からひとりで歩いて来られ、帰られました。ストイックな経営観と処世観！厳しい社内ルールや規範意識も、社長を先頭に全社に浸透すると、社員がぶれないし迷わない。「混迷極まる時代」に投じられた古風で斬新なテーマモデルだと感じました。

この社風から「何」をエキスとして抽出し、教育・保育内容に活かすのか、思索する価値は高いです。トップアスリートが自分に厳しさを課す時の精神構造と似ています。保育を語り合うというより、個々の保育者の気概を高め、保育者集団の専門性を明確にし、育み、支えていく熱い園文化の醸成が必要です。とどのつまり、私自身（と園長）の生き様、振る舞い方、です、よね。

空気をいっぱい吸い込んで、その倍の長さの息を吐く、そんな“息づかい”を心掛けたいです。

C社の指導内容と私の教育観は、全く異質（異文化）です。しかしお互いにひじょうに親近感を覚えたのは、双方とも「子どもたちの今＝日本の未来」に対して「熱い願い」を抱く者同志であることを“息づかい”で感じ合ったからだだと思います。もしも、叶うなら、サーキット運動やオリジナルプログラムをC社のコンテンツの1つに取り込んで全国展開していただけたら・・・。

今後も連携していくことを確認し合ったC社の方針と社風に期待するところは大きいです。