「群れる」を大切に人材育成

アース電機 研修所「信眞庵」でチームワーク磨く

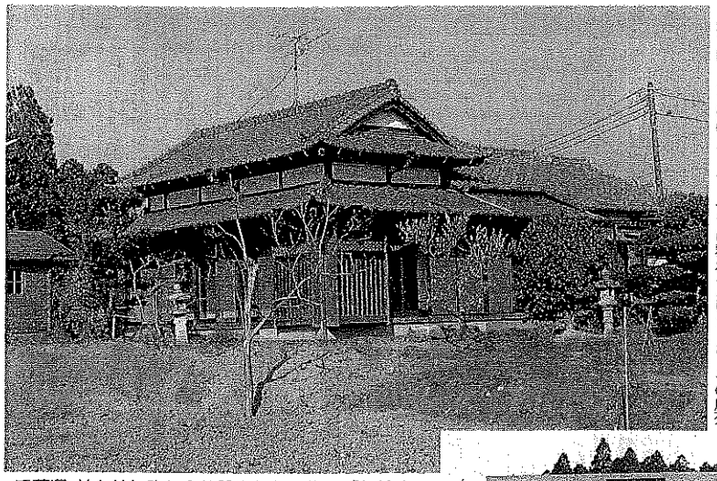
小泉信太郎会長 教育への思いを語る

「『畑には種をまくんじゃない、汗をかけ』まさに、われわれに課された言葉」と語る小泉会長

輸入車の新車整備業務などを行うアース電機（小泉信太郎会長）は、社員の教育を重要と位置づけている。特に、同社が手がける電機関係全般は自動車の電機系統の複雑化に伴い、ますます専門性が問われるようになっている。2007年に東京・大田区に新社屋が完成した際には「寺子屋」の屋号を掲げ、小泉会長は「これからの自動車業界を見据えると、若者に教育の場を提供することが、私の夢であり責務」と当時、語っている。同年にはベトナムに現地法人「アース・ベトナム」を開設しており、同地のスタッフにも国内と同様の教育を実施している。昨年9月には、千葉県・姉ケ崎に研修所「信眞庵」を設置し、技術的な教育とともに日常業務に求められるコミュニケーションの礎ともなる「群れる」場としてこれまで2度の研修を行ってきた。同社の創業者でもある小泉会長に教育に対する思いを聞いた。

薄くなった「縁」を回生

初対面でも"合宿"で絆深まる



千葉県・姉ケ崎に昨年9月設立した研修所「信眞庵」

《研修所「信眞庵」を設立した目的を教えてください》

いまの日本で起こっている現象として、縁がないと言われている。要するに親子の縁や上下の縁など、世の中すべての縁が薄くなってしまっているということ。

私も同じように感じていて、たとえば社員でも仲間の縁が非常に薄くなっていると思っている。

人間も本能的には群れ社会の動物であり、縁というものは群れることで養われると思っている。

現代では、兄弟姉妹がもし2人いるとすれば、それぞれの子供部屋があって、すでに群れるという習性がなくなってしまうということなどもあり、そこでもう群れというものができにくい環境になっている。

ほかの動物の世界を見ればオオカミは小さい頃から群れることで序列ができ、その序列が守られるから群れ社会を維持できる。

感覚的には、会社もそのような性格を持っていると思っている。だからこそ、いったん社会に出た人間がやるには少し遅い気がするけれど"群れる"という作業をやらないよりは、やったほうがいいということで、昨年9月に姉ケ崎に研修所を設立した。

千葉・姉ケ崎の「信眞庵」

社員の話に耳を傾ける小泉社長（中央）

《具体的に群れるというのは》

会社としては講師などを呼んで社内勉強会を開いているので、研修所であらためて教材を持っていって勉強をする、ということではない。

一泊という短い日程であるけれど、食事の支度として買い出しの段階から参加者で手分けをするところから自分たちでやってもらう。つまり、教えるのではなく、要するに群れるということ。一緒に食事をしたり、お酒を飲んだりしてお互いの距離を縮めるということが主体になっている。

これまでに2回実施した。1回につき10人程度が参加し、豊橋や日立の事業所の人間が雑多に参加していたので、お互いにそこで初めて会うことになる。今ところ、私たち（会長と小泉卓弥社長）も参加している。普段は社員となかなか会話するチャンスがないので、彼らから話を聞くことが多い。

東京本社と「寺子屋」

東京・大田区の本社には「寺子屋」の屋号を掲げている

日常業務の中でも積極的に勉強会を開いている

《今まで実施してきて感触は》

会社で見る顔と少し違った顔を見られるのが面白いところ。研修を終えた社員から受け取るメールには「非常に新鮮な経験をした」「会社に入ってから今までそういう領域の経験がなかった」と、評判はいいようだ。そうした研修を通じたやりとりが、またひとつの絆（きずな）になるのだと思っている。

《なぜそのような教育の形をとろうと思ったのですか》

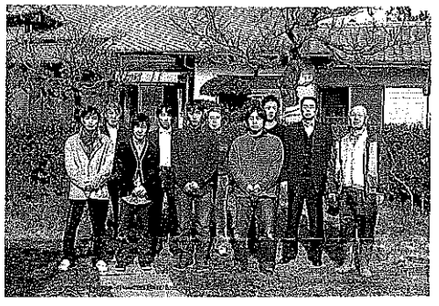
通常の企業であれば、会社があって、機械があって、そこにつかまって、コンベアに乗っかって仕事をする、というパターンだけれど、当社の場合はそのような機械設備がない。会社員が一人ひとり「やろう」という意識で仕事をしている。だがみんなの「やろう」という意識がまちまちならないと、結果としていい仕事には結びつかない。

だから横の連絡やそれぞれのやる気が大事になってくる。それらは仲間同士で和をもってやらないとうまくいかないという意識からだろう。

畑には種をまくんじゃない、汗をかけ

「社員みんな顔見知りに」

仕事での段取り、連携にコミュニケーション図る



研修を通じて社員はコミュニケーションを深める

《会長は教育に対して思い入れがあるように感じます》

当社が設立（1973年）した頃の社員は20～30人。当時から勉強をしようという意識があって、読書会などを開いていた。だが、その頃の社員に話を聞くと「やらされていた」という言葉を使う。当時のそういった教育が今日にも生かされているとは自覚しているが、それとは別に研修した、やらされたという感覚ではなく、遊びの中から教育ができればいいと思っている。

私の祖父の弟が当時の農学校を開設した人で、その学校の一環として長野県・奈良原に農業体験所を作ったということも、研修所を作る際に、私の頭にあるのかもしれない。

また、たまたま同じ高校（上田東高等学校）の先輩にセブンーイレブン・ジャパンCEOの鈴木敏文氏がいて、あの人も研修に力を入れているようで、レベル合わせという位置づけなのかもしれない。当社の場合はむしろ、レベル合わせと同時に、社員みんなが顔見知りになることが教育の目的だ。例えばタクシー会社に行って1、2日で百数十台の車両に無線機を取り付けることがある。そのような場合、一つの事業所の人間だけではやることができない。そこであっちの人間、こっちの人間と人数合わせをして作業をするのだが、普段からコミュニケーションを図っておかないと、うまく段取りがつかないし、連携がとれない。

そのような意味でも、いろんな事業所の人間が一つ屋根の下で寝泊まりする研修所で、コミュニケーションの下地づくりをすることは意義深いと思っている。

《アース電機にとって、今最も大事にしていることは》

「畑には種をまくんじゃない、汗をかけ」。それがまさに、今われわれに課せられた言葉。当社でいえば、ここでいう畑とはお客様のこと。つまり、こちらの都合ではなくお客様が何を望んでいるのかをよく聞いて行動するということ。教育を通じて今後もそのような意識を会社員に浸透させていきたい。