



The White
Company
Way

社員がイキイキと喜んで働く「ホワイト企業」。そんな会社をつくるためには、経営者は何をすべきか——。ホワイト企業大賞企画委員長を務める天外伺朗氏が、社員の働きがいを重視する「ホワイト企業への道」について語る。

名経営者は

こうして育つ

「好きになる力」を伸ばす

天外
伺朗



昭和17年(1942年)、兵庫県生まれ。本名:土井利忠。元ソニー(株)上席常務。工学博士。ソニー勤務時代には、CDや犬型ロボットAIBOなどの開発を主導した。平成18年に同社を退職後、新企業経営論「人間性経営学」を樹立し、天外塾を主宰する。ホロボック・ネットワーク代表。ホワイト企業大賞企画委員長。

未来工業(株)の創業者、故・山田昭男さんが中学二年生の時、操り人形芝居の一座が巡業に来て、学校行事として観賞した。演目は子供向けの「杜子春」。山田少年にとっては初めて見る芝居、人形とは思えない迫真の演技に魅せられ、大いに感動した。翌日の演目は大人向けの「大井川」。山田少年は母親にせがんで学

校を休んで連れて行ってもらった。この二日間の感動は山田さんが演劇にのめり込むきっかけになった。そして、劇団活動を通じて「フロー体験」(注)を培い、その仲間と共に起こした未来工業(株)を「フロー経営」で導いた(『道経塾』一〇九号の連載記事参照)。若々しい感動が名経営者を育てたのだが、その時一緒に観賞した中学生が全員名経営者に育ったわけではない。

その理由の一つは「杜子春」に感動した山田少年が、翌日の「大井川」を見たいと強く思ったことだ。彼が、いかに「好きになる力」が強かったかが分かる。拙著『創造力ゆたかな子を育てる』(内外出版、平成二十八年)で、創造力の源泉は「好きになる力」であり、それをいかに伸ばすかが子育ての要だと書いた。学校教育で「好きになる力」が育つことは少なく、山田少年は家庭教育環境に恵まれていたと推定できる。

「杜子春」に感動し、「大井川」も見たいと思った中学生は、ほかにいまだらう。でも、それを口に出して

注:「フロー」とは、無我夢中で何かに取り組んでいる際の特殊な心理状態のこと。時折、予測もできないほどの高いパフォーマンスを実現する。

言い出せる雰囲気の家環境に恵まれた子はわずかしかなかったに違いない。言い出したとしても「何をとぼけたことを言っているんだ」と一蹴いちしゅうされるのがおちだ。今より学校の権威が強かった終戦直後に、山田少年の要求に応じて学校を休ませて「大井川」を見に連れて行った母親はただ者ではない。おそらく私が「無条件の受容」と呼ぶ態度で、山田少年に接していたと推定される。

人間の土台が問われる

未来工業(株)と同時に、第一回ホワイト企業大賞を受賞されたネットトヨタ南国(株)の創業者・横田英毅よこたひできさんは、幼少期には祖父と一緒の布団で寝ていたという。祖父は、一介の米屋を巨大なグループ企業財閥(二十五社、従業員約二千人)に育てた功労者だが、単なるアグレッシブなビジネスマンではなく、「人はどう生きるべきか」を深く追求した人徳者だったという。

彼が最も影響を受けたのが、近所



の教会の牧師だった。盆暮れ以外は休みなし、が常識の時代に日曜日を休日にし、社員に教会へ行ってその牧師の説教を聞くように要請した。そんなことをしたら潰つぶれるぞ、と周囲ではうわさされたが、やがて「あのこの社員は信用できる」という評判に変わり、ビジネスは大発展したという。おそらく、その祖父も横田少年に「無条件の受容」で接していたと推定される。

「ホワイト企業」が生まれる一つのパターンは、幼少期に「無条件の受容」を体験した経営者が、社員に対してごく自然に、「無条件の受容」の態度で接するようになるこ

とだ(『道経塾』一〇八号の連載記事参照)。社員は自己肯定感が高まり、「働きたい」が湧わき、人間的な成長もする。しかしながらそれは、理性と論理で考えて「こうしよう」と思ってもなかなかできるわけではなく、経営者は根本的な人としての土台が問われることになる。そこまで成長できていない人間が表面的に「無条件の受容」を装っても、うまくいくものではない。へたをすると、単なる「放任」経営に陥り、悲惨な結果を招く。

しかしながら、幼少期に「無条件の受容」を体験し、人間としての土台がしっかり構築できている人はごくまれである。「無条件の受容」の体験がない一般の人が、いかに短期間で土台を構築できるかが、今の私の最大関心事であり、「天外塾」という経営塾でそれを追求している。今回述べた「放任」と「無条件の受容」の違いは、わずか紙一重であるが、それがどう違うかの詳細については、次回以降の連載の中で明らかにしていきたい。