

「無印良品」の人の育て方

無印良品では、人材育成をしていません。「人間育成」をしています。

「無印良品の人の育て方」という著書を読んでいたら、初めにこんな言葉が……

人材育成をしていません、人間育成をしています！

ガーン、この違い！

私自身、正直、価値観の違いを明確に語るこの言葉の意味にショックを受けました。

あなたは、人材育成と人間育成の違いを区別していましたか？

人は修羅場で育つ…（著書より抜粋）

無印良品では人材育成をしていません。「人間育成」をしています。

それも全社を挙げて「人を育てよう」というコンセプトがあるので、本気度が違います。

私はそもそも、社員は資源ではなく、資本だと考えています。

「人材」と書くと、単なる材料のように感じられませんか？

企業の金儲けのために使えるだけ使い、消耗しきったら取り替える。

社員を資源あると考えていたら、そうなるでしょう。

しかし、社員は資本であるなら、事業をするのに必要な源泉だということになります。

大事に育て、守っていくしかないのです。

社員は社長の所有物ではありませんし、さらに部下は上司の私有財産ではありません。

これを勘違いしている人は結構いるはずですよ。

だから残業続きで働かせたり、部下の気持ちを無視して理不尽な仕事を押し付けたりするので。

無印良品も、昔はそういう面がありました。今はそういう環境から脱却しつつあるので、社員の定着率が向上したのだと思います。

そして人間育成をするために必要なのが、「修羅場体験」です。

逆境こそ、もっとも人を成長させます。

だから無印良品では、あえて社員に高めのハードルをつくります。

その代表例が異動です。

無印良品は、一言でいうなら、大胆かつ、積極的な異動です。

ベテラン社員をまったく経験のない部署に放り込むのは当たり前。新しい仕事に一からチャレンジするので、ベテラン社員でも新人のように汗をかきつつ習得していかなければなりません。

こういう経験が人を成長させ続けるのだと考えます。

このような試みは多くの企業でもされてきましたが、定着しませんでした。

それを成功させた秘訣こそが人間育成のカギなのです。

何より、人を育てることは自分を育てることになります。

うまく人を育てられないなら、相手ではなく自分自身に問題があるのかもしれない。

人の育て方で悩んだ時こそ、自分が成長するチャンスです。

人材とは、人罪、人在、人材、人財、と4種類の人がいると、ある研修で教えられました。

私は心の底でどこか違和感があったのですが、理由がわかりました。

人を部品や機械のように、上から目線で、傲慢に自己都合で分析判断しているのではないか？

こちらの都合によって、ランク付けや相手の駄目な所を批判しているだけではないか？

そんな自分勝手な自己分析を押し付けているのではないか？

・・・そういう自分自身がいることに反省しております。

人間には、肉体としての機能があります。そして心としての感情があります。

最後にもう1つ、魂としての使命感・志があると思っております。

人間育成とは、この3つを育むことなんではないかと最近を感じるようになりました。

知識や能力・スキルだけではなく、心や感情のコントロールや人間関係力、そして最も大切なこと

は魂、つまり志や価値観を育むことが、結果的に人間力の育成になるのではないのでしょうか？

あなたは、どう感じましたか？ そしてどう考えますか？