

「原田メソッド認定パートナー養成塾」の感想・気づき

2019/7/31

マツダ（株）本社工場 第3パワートレイン製造部

守江 晴彦

「モノづくり」の製造部門として、本社工場に課せられた使命は、決められた手順と時間で確かな仕事を積み重ね、お客様に喜ばれる商品・サービスを確かな品質で提供することです。その中で、「走る喜び」を訴求する「ブランド価値経営」の実現に向けて、「あるべき姿」を描き克服課題を解決する「PDCAサイクル」を回しています。よって私の組織は、「管理型マネジメント」を行う「管理型人間」となっているのが現状です。

この9年間、カリスマ的な部長の強力なリーダーシップの基、安全・品質・コスト・稼働・人財に関わる様々な克服課題を解決しながら、「凡事徹底」、「居安思危」の考え方で、当たり前のことを当たり前にする維持管理を基軸とした「原点回帰」へと組織改革を進めてきました。その中には、管理者の「率先垂範」の考え方で、「イエローハット活動」と称した清掃活動も行ってきました。ところが世代が変わり、正社員から期間社員も増えるなか、体系立てた具体的な手段を得ない私たちの活動は頭打ち状態となり、がんばっているものの結果がともなわない、ひいては組織力の低下をも危惧する状況にあると、幹部社員全員が危機感を持っていました。

そんな中2018年11月、部長より「原田隆史先生はいいぞ」、「うちの組織にミートするのではないか」と投げかけられ、「YouTube」で「仕事と思うな人生と思え」を視聴、衝撃的な「原田メソッド」に出会いました。部内幹部社員の総意として、「原田メソッド」を部内展開し、「管理型人間」から「自立型人間」へ生まれ変わらせることを決意、人財育成をリーディングする私が使命感を持って「原田メソッド認定パートナー養成塾」へ参加させていただきました。

「原田メソッド」の受講回数を重ねる一方で、気が付けば、原田隆史先生の本を8冊読み上げ、多くの気づき得ながら、具体的な手段を手に入れつつある自分がいました。すでに「原田イズム」を部内へ展開し始めており、なぜ今、「原田メソッド」なのか 価値感の共有化をスタートさせました。多くの気づきがある中で、最大の気づきは、「能力」もさることながら、「人格」つまり人間力が土台であるということです。これまで私の組織では、本社工場をリーディングするほど人財育成に注力し、個々人のパフォーマンスを向上させ、いかに仕事の成果を最大に上げるか、つまり一人ひとりの「能力」を上げるかに主眼を置き、265コースにもものぼる、さまざまな教育訓練を企画し推進してきました。しかしながら、そこには、「人格」という概念はなく、私の組織に必要な教育訓練は、人間力を高めるアプローチでありこれは「絶対条件」であると言うこと、そして、「主体変容」の考え方で私の組織へ展開、定着させる確固たる強い決意するとともに、自分自身の「仕事の理念」へも摺り込みました。

「原田メソッド」養成塾の2か月間は、これまでの会社人生の中で最高に、前向きで、やる気が高まり、生き生きした自分がいて、充実感ややり甲斐を感じる、まさに「仕事と思うな人生と