

気づきを積み上げていこう

ヤマサちくわ株式会社 取締役製造部長 水野 康 浩



1. はじめに

30年ほど前のこと、新入社員研修において頭を悩ませたのは、30分の時間を与えても研修日誌が書けない新入社員がいることだった。「疲れました」と5文字。このあと何も思い浮かばず書けないです、とうなだれている新入社員をみて愕然。なんとかA4用紙1枚を大きな文字で良いから、埋める努力をしろと何度も声をかけたものだ。

しかし、最近の新入社員の日誌は、誤字脱字は多くても、わずかの時間で日誌いっぱい（あえて文章とは言わない）が並ぶ。携帯電話が普及し、メールやLINEなどを使い、日常会話のように文字を使いこなしている彼らは、遅ればせながらスマホデビューをした私からみれば、ある意味でコミュニケーション能力のすぐれた世代にみえてしまう一面がある。今の気持ちを言葉にしようとしても、なかなかいい言葉が思い浮かばず、ついだらだらと長い文章になってしまい、気がつけば5分、10分と時間がたってしまうが、新入社員たちに聞けば、5分あれば10回以上相手と文字をやりとりするようで、驚くばかりである。

そういった能力をもった新入社員が会社組織の中でコミュニケーション能力に長けた戦力かといえば、残念ながら答えはノーである。新入社員研修開始日など、同期となった仲間とほとんど言葉をかわすことなく、休憩時間になると、携帯でLINEスタート。私の友達は携帯電話の中にいますとでも言いそうな状況が生まれる。やっと新入社員同士が話し始めたと思ったら、最初にかわした言葉が「ライン交換しようよ」、思わず笑ってしまうが、これが現実である。

企業が求めるコミュニケーション能力とはどのようなものなのかを、当社の新入社員研修や小中高校での活動を通して感じていることをまとめてみた。

2. 企業が求めたがる人材

産業教育懇談会に出席したときのことである。学校側へ各企業の代表者が求めた人材は、みな口をそろえたように同じことを発言されていて驚いた。

- ① 元気で明るく、積極的に行動する生徒
 - ② コミュニケーション能力の高い生徒
- 中には、外国人の方がみえることもあるので、英会話もできる生徒が欲しいと高等学校

②コミュニケーション能力の育成

にそこまで求めるかと思えるような発言をされた方もいた。

企業は、人員不足に悩み、即戦力が確かに欲しい。だからといってわずか3年間の高校教育の中で、企業が求める目先の能力を育成するのは、長い目でみれば、大きなマイナスだ。どうしても目先の能力向上に目が行けば、スキルアップ、いわばテクニック論に行きついてしまう。高校で身に付けるスキルなどは企業に入れば、ほとんど役に立たない。

少なからず、現在でも高校のほうでコミュニケーションの大切さについてを先生方は生徒たちに話されていると思うが、生徒がみな、元気で明るく積極的にコミュニケーション能力の高いという型にはめたような生徒にはなれない。

生徒たちは、それぞれ性格が異なり、長所や短所も人それぞれ。工場には、どちらかといえば、まじめだがおとなしく、コミュニケーションをとることが苦手な生徒たちが志望してくることが多い。彼らの入社時の自己紹介を聞いていると、「私は話をすることが下手で・・・」とか「コミュニケーションをとることが苦手で・・・」といったような学校教育の中で劣等感を植え付けられてきたのかと思ってしまうような発言をする新入社員がいる。うまくしゃべれない自分が攻撃されても傷つかないように、先手をうって自己防衛を図った発言ではあるが、残念でならない。

おとなしくて話が苦手な人は工場にいるものの、その中でもきちんとコミュニケーションをとり、気づきを積み上げて成長し、工場を代表する貴重な戦力になっている人はたくさんいるのだ。

3. 製造現場のコミュニケーションとは

当社は約190年、ちくわを作り続けている会社である。工場は、まさにものづくり職人集団。18歳で入社して日々鍛錬。60歳を過ぎても、まだまだ技を磨いていく。職人としてさらに成長していくんだという意識がやりがい、生きがいを生み出していく。現在は、70歳を越える職人も数名、元気に新たな気づきを積み上げ、成長を続けている。

職人はどちらかといえば、寡黙である。話が下手で、文章能力も残念ながら高くはない。しかし、製造現場の職人たちはコミュニケーションをしっかりと、作業を進めている。製造現場のコミュニケーションとは何だろうかと考え、お互いの心を通じ合わせることであり、言葉はその手段の一つに過ぎないことが分かる。

あいさつを例にして少し述べたい。あいさつは、「おはよう」と言葉をかけあう行為ではなく、お互いの心の扉をひらきあう行為である。口先の言葉で「おはよう」と言っても、「いやなやつに朝から会ったな」と心の中で叫べば、体全体から心の中の叫びが吹き出し、相手に伝わってしまうものである。体から発せられる言葉は、口からの言葉以上に相手に伝わると言ってもよい。

あいさつをしたばかりに、逆に気まずくなってしまう状況が生まれる。気まずくなりたくないから、気の合う仲間だけにあいさつをするようになってしまう。

工場ではあいさつ運動を今まで何回も実施してきたが、うまくいかなかったときは、「おはよう」と声は出ている、心の中からの叫びになっていないからであった。

工場の中で一目おかれた職人からは、口からは最低限の言葉しか出てこないが、体中からいろいろな熱い叫びがほとばしりでている。

このようなことを書くと、コミュニケーション能力向上などあえて育成しなくてよいように感じられてしまうが、当社の入社時の研修で最も力をいれているのは、チームワークを作り上げていくコミュニケーションの大切さである。

4. 学校と会社の違い

高校では1年から3年生まで、わずか二つの年の差しかない。会社は50年ちかい年の差があるのだ。60歳で定年退職する時代ではなくなった現在、18歳の新入社員からみたら、自分の両親よりも上、祖父母の年齢に近い人たちと一緒に汗を流すのである。

また、学校では気の合わない生徒とはあえてコミュニケーションをとらなくても毎日が過ぎていく。社会に出るとそうはいかない。年齢、性格など全く異なる人たちが、同じ目標に向かって心をついて業務にあたることで、企業の成果に繋がっていくからである。

入社時の研修では、こういった点において彼らの気づきを促すカリキュラムを多く取り入れている。

コミュニケーションは、口で大切さを説明しても、彼らの心に響かない。コミュニケーションをしっかりとメンバーととらないと達成できない課題を、いろいろ与えて取り組ませる。言葉をほとんど交わしたことのないメンバーと無言の時間が流れている間は、メンバー全員がどんなにやる気があってもなかなか成果が上らない。

時間とともに少しずつコミュニケーション

がとれるようになり、課題が達成された時にはコミュニケーションの大切さがやっと理解できてくる。

5. 小学生と楽しいちくわ焼き体験教室

当社では、地元の小学校において、ちくわ体験出張教室を実施している。昨年度は小学3～4年生を対象に20校ほど実施した。



地場産業について学ぶ

30分ほどちくわの歴史を話した後、工場で作った揚げた魚肉を、竹串に児童たちに巻きつけてもらい、炭火で焼いてみんなで食べる。焼きたてのちくわはまさに絶品。



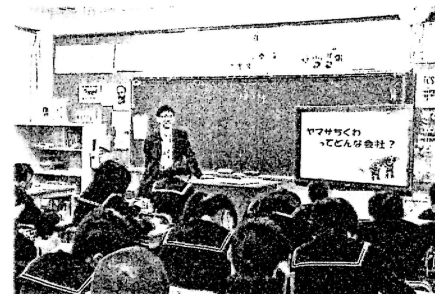
すり身を一人ひとりに手渡す

工場からは入社2～3年目の若い職人を送り出している。彼らに私からかける言葉は「小学生と、いっぱい話をしなさい」。小学3～4年生は見たもの、感じたことを素直に言葉にしてくる。小学生と話をしていると、自然と

自分たちも飾り気のない素直な言葉、心の叫びで接するようになってくる。まさにコミュニケーションの原点に立ち返ることができるこの体験で得た気づきは、通常業務の中にも必ず生きてくる。

6. 中学生へ夢を伝える

豊橋商工会議所青年部が平成20年に立ち上げたビジネスパークという事業がある。豊橋市のキャリア教育の一環として、地域で働く私たち大人が、職業の内容や地域における職業の役割、働くことの意義などを伝えることで、若者が将来を考えるきっかけとなり、夢の実現への貢献、未来の地域活性に繋げることを目的としている。



ビジネスパークの授業風景

当社からは、毎年入社10年目ぐらいの職人を派遣している。50分の授業を製造現場の職人が一人で話をするのは、大変なことである。職場では、あうんの呼吸で伝わるような事が中学生には全く伝わらず、自分の言葉で人にモノを伝えることの難しさを知ることになる。もちろんどんなに準備をしても、学校の先生のように、うまくしゃべることはできない。しかし、大切なことは一人の働く大人として何かを一生懸命に伝えること、自分の思いを熱く語ったこの経験は、講師をつとめてはじ

めて得られるものであり、必ず通常業務にも生きてくる。

7. 高校生へものづくりの楽しさを伝える

(1) 課外実習

当社では地元の農業高校、水産高校に出向き課外実習を実施している。課外実習を始めて10年近く経つが、きっかけは学校と企業の距離をもっともっと縮めたいという思いであった。



職人の技を披露

生徒たちにとって人生をかけた就職先がミスマッチにならないよう、学校も企業も全力をあげなければならない。そう思い立った時、学校と企業とのコミュニケーションが足りないと感じたからである。

課外実習に工場から派遣する職人は、必ずその高校OBを入選している。60歳を越えた工場ではトップクラスの職人と、入社5年目ぐらいの駆け出し職人の2名をコンビにして取組ませている。駆け出しの職人といえども、生徒たちの前で魚肉を扱う手さばきは、羨望の眼差しで見つめられる。職人たちも、生徒たちの前で格好良い所を見せようと、実習前には懸命に技を磨く。実習後も、生徒たち以上に2名の職人は新たな気づきを積み上げることができ、成長している。



職人から手ほどきを受ける

(2) インターンシップ

学校側からも企業側からも、インターンシップを実施する時間がなかなか作れないといった声をよく聞く。インターンシップは、特に専門高校生にとっては、生徒たちを大きく成長させる場であると確信している。

当社は、もっともっとインターンシップの成果が上がるよう、受け入れ体制を整えるだけでなく、学校側とのコミュニケーションを図っていきたいと考えている。

参考までに、昨年実施した当社のインターンシップの1日のスケジュールを記す、

8:00	朝礼
8:00~10:00	実務 (石臼を使つての魚肉搗潰作業)
10:00~12:00	実務(竹輪、揚物型成作業)
12:00~13:00	昼食、休憩
13:00~14:00	実務(手作り商品の製造)
14:00~15:00	日誌作成、振り返り面談

実施期間は5日間(間に1日休みを入れるので、実質4日間)、生徒たちの夏休みを利用して行っている。

工場従業員は1日8時間労働であるが、インターンシップの生徒たちは、実働6時間で

行っている。若いから体力はあるはずであるが、集中力を欠いてしまつては成果は上がらないので、2時間短くしている。

朝は職場の人たちとラジオ体操から始まり、朝礼にも参加(もちろん、職場の全員とあいさつを行う)。実務には、2~3年先輩OBをトレーナーとしてつける(トレーナーになる社員の助言力、指導力養成も兼ねている)。生徒たちには名札をつけること、従業員は生徒たちを必ず名前で呼ぶことを徹底(事前に工場掲示板に生徒たちの顔写真と名前を掲示)。昼食は、従業員とともに食べ、仕事中には話せない会話をする。学校提出用の日誌作成のあとには、この日誌をもとに振り返り面談を実施する。面談は、製造現場管理監督職クラスが行う。インターンシップ中、2日間は私が直接面談を行う。1日6時間の中で、いろいろな役職、年齢の人たちと言葉を交わす機会を強制的に作り出している。

インターンシップの中では、毎日行う最後の振り返り面談が最も重要である。実務やりっぱなしでは、また日誌を書かせるだけでは、生徒たちの腹の中にしっかりと落とし込めない。

ここまでやるんですかと尋ねられることがあるが、やるからにはきっちりやりきらなければ成果は出ない。時間がないからと中途半端にインターンシップを導入するのならば、やめた方がよい。

(3) 生徒たちとのコラボ商品開発

まさに専門高校だからこそできることである。一昨年は、水産高校の実習船でとってきたマグロを使った魚肉ねりかつ(まぐろっけ)を生徒たちと作り上げた。昨年は、三河湾で獲れたメヒカリを使った魚肉ねりだんご(メヒコロボール)。2品とも当社の商品開発スタ



コラボ商品を自分たちで販売

ップと生徒たちとの努力の結晶となった。

試作品を持ち寄り、何回も生徒たちと商品開発ミーティングを実施した。ミーティングの中では、こちらから問い掛けなくても、自分たちの考えをどんどん発言してきたり、こちらの話を真剣に聞いている生徒たちの熱意が伝わってきた。開発したコラボ商品は、地元の漁港のお祭りで、自分たちでPOPをつくり、セールストークを考えて販売した。商品のおいしさ以上に彼らのこういった行動がお客様の心をつかみ、昨年は、わずか1時間ほどで商品は完売した。

商品開発ミーティングから販売までの取り組みをとおり、コミュニケーションの大切さを自分たちで感じ取り、実践した。

8. 終わりに

60歳をすぎた当社の職人たちでも、みな同じように、50年ちかく前に卒業した出身高校を誇りに思い、ことあるごとに昔話に花が咲いている。わずか3年間の高校生活ではある

が、汗を流し、懸命に取り組んだことは忘れられない強烈なインパクトになり、記憶に残る。

この3年間は人生の中で貴重な。学校の仲間とだけではなく、いろいろな年代の人たちと数多く接し、汗を流す環境をもっと作り出して頂きたい。

ただ、高校へ行って気になるのは、生徒よりも先生方のコミュニケーション能力だ。学校の先生方と、うまく意思の疎通を図れず苦労する時がある。うまく意思の疎通が図りにくい先生は、今まで私たちのような企業人とはほとんど話しをする機会がなかったためではないだろうか。先生同士また生徒たちとは、きちんとコミュニケーションがとれていても、これでは社会に送り出す生徒たちのコミュニケーション能力を高められるか不安だ。もちろんすばらしい先生もいる。企業人にはない感覚ですばりと指摘して頂き、また機会があれば、ぜひお会いして話がしたくなるような先生もいる。

当社の基本方針四つの柱の中に「地域社会の一員であることを自覚し、人に喜ばれ、感謝されることを実行しよう」とある。小中高校への教育活動は、まさにこの会社基本方針を実践しているのであるが、社員にとって、通常業務では得られない貴重な体験になっている。

今後もうこういった活動を社員の成長につなげていきたい。社員の成長なくして会社は成長発展できないと思っている。