

目指す学校像

高き志【こころざし】

地域とともにある

勢いのある学校

No. 38(R2. 2. 12発行)文責 校長 福田雅也

企業の考え方に学ぶ

先日、ある研修会で鶴屋百貨店の常務取締役の方の講演を聞く機会がありました。その中で、とても印象に残ったことがありました。それは、「社員の幸福量を増やす」という考え方です。少し詳しく説明すると、「会社は社員のものである。会社が社員を大切にしなければ、お客様も大切にできない。会社のためにも社員の幸福は欠かせない。」という内容でした。鶴屋は企業ですから、もちろん利益の向上を目指しているわけです。しかし、そのことを前面に押し出すのではなく、そのために大切にすべきことがあり、それが、社員の満足感、幸福感なのだとして理解できました。

そして、講演を聞く中で「鶴屋百貨店 とっておきの話」という小冊子が発行されていることを知りました。手元には、そのvol.2が配布されており、その中には、熊本地震後に社員が記した32話の短いエピソードが掲載されていました。この冊子は社内だけではなく、社外への配布も視野に入れて編集されているようでしたが、その内容を読むと、社員にとって自己肯定感が高まるような内容になっていました。そのことは、社員の満足感、幸福感を増やすことにもつながっているのだらうと感じることができました。

例えば、次のようなエピソードです。

お子様からの優しい声掛けに感激しました。

地下2階 駐車場料金精算所

地震後、東館が再開して間もない頃、駐車場の料金所にご来店くださるお客様から「街に明かりがついたようで嬉しい。」「鶴屋のおかげで熊本に活気が出た。」など多くのありがたいお言葉をいただき、お客様に感謝し、毎日当たり前のように営業できることの喜びを感じておりました。

そんなある日、お母様と小学校低学年ぐらいの男の子がいらっしやいました。そして料金精算後、帰り際に男の子がこちらを振り向き、こぶしを突き上げて「鶴屋、がんばれ！」と甲高い声で元気よく声をかけてくれました。

思わず背筋がピンとなり「はい！頑張ります。ぜひまたお越しくださいませ。」と居合わせたスタッフ全員でお返事をしました。思いがけないお子様からの励ましと優しい気持ちに、嬉しさがこみ上げ胸が熱くなりました。

このようなエピソードを集めること、そして共有することが社員自身の喜びや職場への誇りにつながっているようでした。この他にも、熊本地震後の接客では「こんな時は物を売らなくていい 手を握って話を聞けばいい」という考え方であったことを話されました。これらのことは、社員の自己肯定感を高め、満足感、幸福感の向上につながるのだらうと納得できました。

高木小に置き換えてみるとどうなるでしょう。従業員はもちろん「職員」、お客様が「子どもたちや保護者の方々」となるのでしょうか。そうであれば、「保護者の方々のご期待に応え、子どもたちの健やかな成長を目指すことはもちろん、そのためにも、職員の満足感、幸福感を大切に考える」べきなのです。また、企業には「社会貢献」が求められる時代ですが、高木小で考えれば、地域の方々にも参加いただいている「コミュニティ・スクール」の取組がそれにあてはまるのではないかと考えられます。

このように考えてみると、企業の考え方ではありますが、学校にとってもとても参考になるものだと感じる事ができた講演でした。