NEWS LETTER



株式会社人財アジア 定期ニュースレター

vol.14

2021年03月

□ 岡村の最近の注目ニュース □ ビジネス予備校近況リポート □ B-EAT 会活動報告 □ What's up?

2021/03

いつ始めても 遅すぎることはない。

我々一人ひとり、 何のために存在し、何を目指すのか?

陽ざしがだいぶ春めいてきた。

昨年の今頃、EATビジネス予備校の卒業式を苦渋の決断で延期したのを思い出す。

コロナ小休止の時期を狙って少人数入れ替え制で7月に開催することができた。

いまだ東京は緊急事態宣言のさなかにある。

「ダイバーシティとは何か?」につき真剣に考えるべき時がきた。

その意味するところを腹に落とすためには、"言語化"が不可欠だ。

今回の惨禍が仕事と向き合う姿勢にいかなる影響を与えるか、色々な方にヒアリングし続けてきた。

当初は、いずれ元に戻るのではないか?との声も聞かれたが、昨年末の第三波あたりから、不可逆の行動変化が目に付き始めた。電通などの本社売却と在宅勤務を前提としたリースバック面積縮小のコンビネーションが象徴的だ。企業に寄りけりだが、結果的に週一日でも在宅勤務が定着すれば、社員の働き方・生き方には大きな変化が生じてくるはずだ。週末をはさんで田舎から仕事するなど働き方を選択できるようになれば、プライベートライフを楽しむ心の余裕も出てくるだろう。実際周りでは、1-2日の在宅勤務を織り込んで少し遠方に家を借りたり、購入したりする若者・中堅が出てきた。欧州の友人と話したら、ロンドンでまさに市内オフィス賃貸料が2-3割値引きされる一方で、郊外の住宅価格が急騰しているらしい。世界中のビジネスパースンが新しい働き方を模索しているのだ。もちろん全員出社を貫く中堅・中小企業も存在する。本部と現場との一体感を大切にする考えは十分に理解できる。但し、私の好みはさておき、ネット時代にホワイトだブラックだと表面的な情報が駆け巡る昨今、働き方の選択の余地の少ない企業は、人の採用がさらに難しくなっていくであるう。

「ダイバーシティとは何か?」につき真剣に考えるべき時がきた。その意味するところを腹に落とすためには、"言語化"が不可欠だ。 皆さんは、ダイバーシティをいかなる日本語に訳すか?

かつて私は「多様性」と直訳していたが、どうも表層的な気がしていた。次に「個性の尊重」と変化させたが心に響かない。**いまは「自己の存在意義の再定義」と意訳している。**

我々一人ひとり、何のために存在し、何を目指すのか?その自問自答を通じて自らを大切にできるようになった人財だけが、真に他人を大切にできるのではないか。昨今、EATらしいハラスメント研修を実施して欲しいとリクエストされることが増えた。多くの人は、ハラスメントをパワハラやセクハラに類型化した途端に、自分には無関係だと勘違いする。ハラスメントとは、それぞれの存在意義、平たく言えば"その人らしさ"の否定や軽視と考えれば、誰もが犯しかねない(既に犯している?)罪とわかる。コロナを通じて私たちは、ビジネスにおいても自分らしさを模索する機会を得た。何のために働くのか?いまは粗ばかり目立つ米国で、私は「人生は楽しむためにある」ことをシンプルに学んだ。ワークをいかに"自分らしく"楽しむか?とことん戦略的に考え、自己変革のチャンスとしたい。今回ご多忙の中ご寄稿くださった馬場さんは、EATビジネス予備校福岡開校の決断を後押しし、我々のアイデンティティ確立をサポートくださった恩人だ。自ら志願され本体からトヨタ自動車九州に移り、九州のために粉骨砕身されてきた侠気に、いつも身が引き締まる思いだ。仕事で一番大切なことか何か?ご寄稿からあらためて考えさせられる。

注) この隔月ニュースの内容をさらに充実させ、発信していきたいです。メールアドレス等の変更は総務企画までお知らせくださいね!

(EAT代表 岡村進)

TMKは今年、

創 立 3 0

周年を

厳しい船出を乗り越えた経験は、

不安が常につきまとった。

その との

会社がなくなるのでは…」

もハッとする。」

私は小さい孫の言動 「人は学びの生き物だ。

年操業では、バブルが弾けて生

かし現実は過酷だっ

92

自動車業界は1

i t 0

h 年

産能力の半分しか車をつくれず、

トヨタ自動車九州 (TMK) 創立30周年に際し、 次世代に伝えたいこと

トヨタ自動車九州株式会社 エグゼクティブアドバイザー (前代表取締役副社長) 馬場 貞仁 氏



駆られ、 り払った。 するよう命じられた私は、先輩 理部で通常納期の6カ月を半減 97年のES号口移管で発揮さ 成功要因は、 がかかっているという危機感に と忠告された。だが、会社存続 れた。「3カ月でやれ」。生産管 から「無 全社を覆う悲壮感を振 謀。 断った方がいい」 九州で 17 、会社を

感に尽きた。 遂げる」という全従業員の一体 負けじ魂に通底する「必ずやり つくるという熱意やト ヨタへの

晴

らしい拠点にしよう」と意気 ヨタマンの夢と理想を担う素

昂にUターンした。

くの九州出身者は

「21世紀の

外に初めて工場をつくった。多 リスク分散で一極集中の愛知県 そうした時勢を読み、 保が熾烈を極めた。 造業の若者離れにより、

| - ヨタは 高齢化に伴う労働人口低下や製 増産基調が続いた。一方、少子 は空前の好景気に沸きトヨタも 迎えた。87~90年日本経済

人材確

リーダー 練などまたも不安視する声が相 超短納期に加え、 建設から生産開始まで1年半 20万台能増が決定した。 展開に与し、TMKのレクサ 社も強くなった。 は苦労や失敗を糧に成長した 次いだ。ここでも成功の立役者 05年にはトヨタのグロ の対応で地力をつけ、 層だった。 要員確保や訓 様々な変化 ーバ 人も会 建 0 ス

③分身としてトヨタへ還

元

までの取り組みを記す 創業時にトヨタと交わした覚書 (TMKへの期待)の骨子とこれ

いわり、

せた。 部品の現地調達率を向上(創 即 業時30%→現在60% トヨタ村はつくらない方針 ①九州域内に密着し、 九州さんやその部品メー ーカルルールだ?と、 ーを分散させるよう導き、 して九州各県に部品メー 近年は関門海峡以西は 日産 () さ カー

②新しい試みに挑戦し魅力あ る21世紀企業

機能は不要とのトヨタ役員も られた言葉が今も胸に残る。 をつくる体制を敷いた。 造から設計まで一気通貫で車 多かったが、独自に人を採り、 TMKに生産技術や設計開発 会長の豊田英二さんからかけ トヨタに出向させて育て、 「ミニトヨタになるな」初代 製

立ち上げには支援工場として けた。カナダ工場のレクサス 込み」を全うし、こだわり続 「TMKの強み=品質つくり 続二交替制に踏み切り、 この成功体験で、 トヨタも倣った。 業界初の女性ライン登用 最高品質=T 生産ノウハウを注 MK」と評価 トヨタか 後に でや連

貢献 コロナの只中にある。 人は学びの生き物だ。 度の大変革期・W

考動してほしい。 この二つを受け継いでくれる 場とも言われた挑戦する風 自らつくる」「かつて実 の、継承すべきものを見極め ほしい。そのうえで変えるも そして歴史から謙虚に学んで TMK創業の志を先人から、 る。皆さんにはト さい孫の言動にもハッとす チャンスは待つの T M Kが大事にしてきた では ヨタや 験工 なく



てたい」との熱い思いに共感 ため自らグローバル人材を育 に通用する国にしたい。 が、岡村代表の「日本を世界 断りしたかったのが本音です る課題に愚直に取り組んでき ただけの人間です。 ペンを執りました 前 を向 て、 寄稿はお 直 その 面す

私

は

What's up? EAT ビジネス予備校生徒の近況



豪太朗 下坂 Gotaro Shimosaka EAT ビジネス予備校 福岡クラス (4期生) 株式会社 FFG ビジネスコンサルティング マネージャー

"EAT で得たものは何か" 私の場合、それは「変化」だったと思う。 EATと出会い、私は変わった。 人生を真剣に考えるようになり、そして行動が変わった。

EAT の学びは、広く、深い。

それらの学びから、私は沢山助けられた。 今後は学びを還していきたいと思う。 最後に、EAT というチャンスを与えてくれた上司、そして 家族に感謝したい。

株式会社人財アジア

〒100-0005 東京都 千代田区丸の内 1-8-3 丸の内トラストタワー本館 20 階 TEL 03-6300-6460 [Mail] info@eat-star.asia

特別寄稿および What's up? に掲載して下 さる方を募集しています。ご希望の方は事務 局までお問合わせのほど、お願い致します。