

物流塾

活力ある現場づくり



柴田 昌治 スコラ・コンサルトプロセスデザイナー代表

いうこともある。

ただ、関心を持つようになれば、どうしても、多くの管理者は、知識の押し付けは簡単にできるが、関心を引き出すような経験など持っていないのが普通だ。

目の前の仕事を、言われた通りに片づけるだけの「仕事をさぼく」状態、つまり「どうやるか」しか考えない状態が流通の現場で続いているのも、知恵で工夫する必要性、そのための関心を呼び起こす必要性がなかったからである。

現場に必要な考える力とは

「考える現場づくり」という少し変わった問題提起を、輸送関連企業がこれからの時代を生き残っていくための「鍵」として書いたのが前回だ。簡単に実現できると軽く考えることではない。現場で汗まみれになっ

て働いている人たちに「考える力」など期待するのは無理、と多くの人が感じているのを知っているからだ。振り返ってみれば、現場を管理する立場にある人たちも「しっかりとれ」とけきを飛ばすことはあっても、そもそも「考える現場」など本気で期待したことがなかったのではな

「考える」ことが意味するもの

第2回

いだろうか。私の専門分野はもともと教育学だ。大学院の頃は重度障害児を主な研究対象にしていた時期もあった。その経験と知識から指摘できることは、重度の障害を持つ子どもであっても、関心を惹き出すことが可能だ。という事実だ。

「関心の有無」が分かれ目に

「関心の有無」がその分かれ目である。つまり、関心が引き出されることになければ、人間は考えるようにはならない。逆にいえば、関心を

戦後日本の教育は(現実には役に立つことの少ない)受験勉強に代表される「知識の教育」が主流を占めてきた。家庭の事情などでそうした詰め込み教育から取り残された人たちに、身体が資本の現場の仕事が回ってきてい

「知識の教育」から取り残されたこうした人たちに「考える力」はそもそも期待されることもなかったのだ。

でも、本当に「考える力」がないのか。私が問題を提起している「現場に必要な考える力」は、受験に必要な知識とはほぼ無関係だ。学

校で、勉強ができるかどうかは生きるための知恵、例えば「こうやるにはどうすればいいか」など「工夫して打開していく知恵」というような、より現実的な力を意味しているのだ。

昭和19年2月29日生まれ、73歳。神戸市出身。54年、東京大学院教育学研究科博士課程修了。大学院在学中にドイツ語学院を起業した後、ビジネス教育の会社を設立。社員が主体的に協力し合っているという社長の思いがスピーディーに組織の隅々まで伝わる会社づくりをめざしサポートを続ける。著書多数。近著に『「できる人」が会社を滅ぼす』(PHP研究所)。