

奇妙な経営塾

清野はこの4月から、月1回、6回の天外塾(てんげじゅく)という奇妙な経営塾に参加した。経営塾だと言うのに1回5時間、そして毎回必ず行われる懇親会を入れると7時間の話の中に所謂、経営学じみた話は殆ど出てこない。30名の塾生が自己紹介をしていく中で、話があらぬ方に脱線(?)して行き、奥さんとのトラブルや果ては離婚、親や兄弟との葛藤や軋轢、子

TEL: 080-4186-4117
お申し込み
お問合せ

「燃える集団」が実現する奇跡の企業経営
世界中の企業が運営している「管理型」マネジメント。
その常識を覆す、奇跡の経営をお伝えします!

セミナー目次
▼下記のタイトルをクリックしてください、詳細をご覧いただけます

◎第1期 2016年2月 由佐 兼加子の「自らの殻を破り、人生の可能性を広げる」ワークショップ (募集終了) NEW
◎【第11期 (2016年1月開催) 募集終了】
横田英樹特別セミナー (ネットヨガを通じて学ぶ「人が育つ」マネジメント)

供との断絶など、ある意味極めて個人的で「経営」とは無縁そうな話が、こんな場で語られて良いのかと思わず危惧するような、深い、突っ込んだ内面の事情が語られる。そしてその話し方も理路整然として整理された話ではなく「ぐちゃぐちゃ」で結構と言われる。

ここでは大脳新皮質の理論や知識の世界では無く、旧皮質の感情、感覚、直感、本音の世界が是とされる。

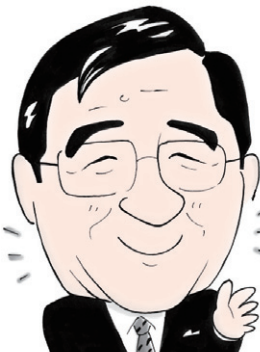
この経営塾の参加者は基本的にマネージメントの立場に居る人達だが、これだけ、多様で深刻な悩みを抱えた人達が「フロー経営」という組織の新しいあり方を実現しようとして、決して安くは無いい費用と貴重な時間をかけて参加しに来ている事の奇妙さに驚いた。一人一人の自己紹介は、天外郎さんとのやり取りの中で時に1時間以上に及ぶ事があった。そし

清野吉光氏のコラム 第82回

団塊 耕 志 録

清野 吉光(きよの よしみつ) 略歴

1950年 長野県四賀村生まれ、松本深志高校卒業。1968年上智大学外国学部ロシア語科入学、1971年 中退。その後印刷関係など様々な職業に従事。1976年清水市の日の丸交通入社。1980年静岡市内の事務機器センターに入社。1982年システムオリジンを仲間と創業、専務取締役。1992年代表取締役社長就任。2000年株タクシーサイト創立、現取締役会長。2007年タクシーアシスト代表取締役社長に新任。現在に至る。

天外塾と
怖いアンケート

てその人の抱えている課題を解決する為にワークの宿題が無意識に抑圧している。モンスターを意識化する為の瞑想やマントラの独呪など、その結果を次回の天外塾で報告するなど。ある意味、集団での自己開示とカウンセリングのような場でもある。

このような場が果たして「経営」とどう関係するのか? 以前の塾生の中には、経営に関する知識を何も教えてくれないと怒った人もいるらしい。多分アメリカのMBAで教えるような経営学の授業を期待したのかも知れない。もちろん、天外塾でもその目指す「フロー経営」のテキストはあるし、カリキュラムも存在した。著書も「人間性経営学シリーズ」として以下の5冊の本が刊行されている。

①『マネージメント革命』
2006年 ②『非常識経営の夜明け』2008年 ③『経営者の運力』2010年 ④『人材は「不良社員」から探せ』2011年 ⑤『教えないから人が育つ』横田英

毅のリーダー学』2013年、であり、極めて理論的に「フロー経営」の内容が解析、詳述されている。しかし、10年前に始めたこの天外塾の当初こそこうした理論的講義が行われたが、その後の実践の中で、まさに人間性経営を理想とし、それを目指して入塾してくる(多くは創業経営者)塾生自身が、その講義を学んでも、その経営を実現できない、いやむしろ彼等自身はその経営の実現の障害となってしまう事に気が付き、天外経営塾の運営方針を根本的に変えたのだとの事。

頑張り、努力して創業者あるいはマネージメントの立場にある人の多くは、自分の生い立ち、環境の中で抱えたトラウマをバネに、社会的な成功を勝ち得た人が多い。しかしそのトラウマを自覚せず、それに捕らわれていると、エゴコントロールができず、他人(部下)と組織に対し、より管理し、支配しようとする衝動を抑えきれない。人間性経営とは社員全体が自主的に考え、その能力を発揮し、



ソニーの生み出した革新的な商品の一つAIBO (アイボ)。当時ソニー常務だった天外 何郎氏率いる技術者集団が開発した。革新的な商品を生み出す天外氏の提唱する「フロート経営」とは

天外 何郎 (てんが・しろう)

本名・土井利忠。工学博士。東京工業大学電子工学科卒業後、42年随ソニーに勤務。コンパクトディスク、大型ロボットAIBOなどの開発を主導。音声対話能力のある2足歩行ロボットQRIOを開発した後、人工知能と脳科学を統合した新しい学問「インテリジェンス・ダイナミクス(動的知能学)」を提唱した。上席常務を経て、ソニー・インテリジェンス・ダイナミクス研究所(株) 所長兼社長などを歴任。現在は、企業経営者のためのセミナー「天外塾」を開催するほか、医療改革や教育改革にも携わっている。

成長していく事をベースにするものだから、返って「有能」で「英明」な指導者ほど、社員の成長を妨げるといって回り演じてしまう。社員の自主的成長が指導者の不安の種となり、陰に陽にそれを妨げる行動をしてしまう。この天外塾が一見経営とは無縁な一人一人の経営者の心のトラウマ、抑圧されたモンスターと対峙する事を塾生に問うのは、まさに目指すべき経営のスタイルが人間性経営——燃える集団をつくる事だからなのである。経営者自身の意識の「変容」こそ、問われている、そして、それはどんな経営理論を学習するより難題で、深く自分の無意識の世界を検証する瞑想

が必要となる。これは口で言うほど簡単では無く、宗教的修行同様、一生の事業となろう。が、しかしそれを目指すことなくして、その実現はあり得ない。その簡単では無い路を多くの同行(どうぎよう)者と共に清野も歩みたいものだ。

怖い？アンケート

ところで、この天外経営塾でもうひとつの重要なイベントが毎回、違った宿題として出される「社員に対するアンケート」という5種類のアンケートである。これらのアンケートは、まさに会社の人間関係のあり様を赤裸々に明らかにするものであり、ひいては経営者、マネージメントの質を反映するものである。経営者にとつてはとても怖い(！)アンケートである。1回目のアンケートは40項目の設問があり、最初の20問は肯定的

な、後の20問が否定的な質問であり、その程度が10のランクで選択される。

例えば1問目は「私の職場は、スキルや能力を伸ばす機会や風土がある」とあり、この程度を10のランクから選ぶ。そして部門ごと、に点数を集計し、その組織がどのように社員の人が受取られているかが判るようになっていく。アンケートの2回目のテーマは社員の人が自分の組織の中で、存在感と不安感をどの程度持っているかを設問の内容によって推し量るアンケート。第3回目は、このアンケートシリーズで唯一の記述形式で、①いい会社のイメージ②良い社員のイメージ③良い上司のイメージ④いい経営者のイメージ⑤仕事の上で、もつとも大切にしている事⑥入社以来今日まで、嬉しかった事。⑦社内で最も素晴らしいと思う人の名前を3名挙げ、それぞれのいいところを記述して下さい(自分の名前は控えて下さい)というアンケート内容。そして第4回目は何と直属の上司への評価を40項目に渡って、該当する内容に印をつけるというもの。20項目は肯定的(例)いかなる提案に対してもオープンで真摯に対応する)20項目は否定的(例)自分に対する批判を無視する、あるいは怒りだす)。さらに5回目のアンケートでは社員自身の評価を肯定30項目(例)会社に来るのが楽しく、仕事に喜びを感じている)、否定的なもの30項目(例)もう何年も自分が成長した実感がない)に渡って該当するものに印をつける。

以上のアンケートは当然すべて無記名であるが、このアンケートを集計し、そして評価・コメント抜きですべての社員の人にオープンにする事を義務付けられる。そしてこのアンケートをできたら半年に一回、定期的に実施する事によって、会社は必ず良くなっていくとの事。天外塾の宿題でも無い限り、清野には怖くてとてもできないアンケートではあったが、しかしやっつてよかったと思っています。皆さん、どう思いますか？

(2015年9月23日記)

タクシー買取専門店だから出来る高価買取

LPG、ガソリン、過走行、低年式等でも大丈夫!

株式会社ジェット

東京都公安委員会 第305561207814号

本社: 〒174-0041 東京都板橋区舟渡 1-15-9 ブローブ浮間舟渡 101 ☎03-6454-9896