



# 変わり方の ワザ、 教えます



北村 三郎  
きたむら・さぶろう

1936年、東京生まれ。早稲田大学政治経済学部卒業。1961年にいすゞ自動車入社、北米部長、事務合理化推進室長、いすゞ能力開発センター社長を歴任し、いすゞ自動車の再建にあたって風土改革の参謀を務めた。1996年に定年退職後、独立。現在、人と情報の研究所代表、株式会社コア取締役。風土改革、企業改革の講演、執筆、コンサルティング活動を行う。

著書  
「怒濤に立てば会社がよく見える」(第二海探隊)  
「心の革命」(第二海探隊、共著)

私たちはみな少なからず進歩したい、成長したいという気持ちをもっています。人が成長するという結果はどうしたら得られるでしょうか。連載最終回に北村先生が教えてくれた「ワザ」は、私たちがつい忘れがちな視点であるといえます。

後記 北村先生が発信している「ホームページ」は、正に「ワザの宝箱」です。私たちのことも紹介されています。

## 第4回 知恵とワザを 伝承する

### 7 知識を知恵とワザに転換する

人間の成長にとって「知識」は必要ですが、「知恵」と「ワザ」のほうがもっと大切です。知恵とワザは長年の経験の中で成功や失敗を繰り返しながら掴みとっていきます。

成功するか失敗するかは、知識を行

動に移してみないとわかりません。失敗を恐れずに、まず行動してみましょう。失敗をしても、その失敗を乗り越える方法を考え、それを乗り越えたときに知恵とワザが身につくからです。

### 2 教わる世界と学ぶ世界

学習の方法として「教わる世界」と「学ぶ世界」の二つがあります。

スポーツの世界では自己流でワザを身につけようと努力しても、なかなか上達しませんね。一方、その道のプロに基本をきっちり教わって練習を重ねれば着実に上達していきます。つまり、基本ワザをきっちり教えてもらったうえで、自ら練習し体得することが上達の秘訣といえます。教わったほうが早いし効果的なのが「教わる世界」です。基本があるものは教わったほうがいいのです。仕事をする上でも

基本ワザがあり、「教わる世界」があります。その道のベテランである先輩からしっかりと教わってください。

「教わる世界」に対して、「学ぶ世界」があります。意識改革などは「学ぶ世界」です。

「学ぶ世界」には初級、中級、上級があります。初級は「書物から学ぶ」とです。

まずは書店に足を運ぶ習慣を身につけたいですね。そしてよい本に出会い、その本からいろいろなヒントや考え方を吸収していきましょう。読書を長



### 3 仕事観、会社観、組織観

年、続けていると次第に「速読して内容を掴む方法」、「良書を見つけた方法」、「興味を持った著者の思想を掘り下げて学ぶ方法」などが身につけてきます。読書は学び方の基本中の基本です。これだけは、ぜひ身につけてください。

中級は「人間から学ぶ」ことです。「我以外、皆、我が師」という言葉があります。皆さんの身近な人と心を開いて対話

をしてみましょう。「他人から学びたい」と意識するだけで、日常生活の中で、たくさんの方のことを学ぶことができます。

上級は「自然から学ぶ」ことです。自然界の中にある様々なことから学ぶ方法です。

ときどき自然の中に身を置いて、さまざまな事柄を観察してみましょう。いろいろなことを思ったり感じたりするでしょう。

働く人にとって大切な価値観に「仕事観」「会社観」「組織観」があります。まず「仕事観」について考えてみましょう。

よう。

ある人が「何のためにそれほど一生懸命に働いているのですか」とあなたに尋ねたとします。あなたは何と答えますか。あなたは少し考えたうえで「食べるため」「お金のため」「出世のため」「家族のため」「能力を伸ばすため」「会社のため」などと答えるでしょう。

この答は、あなたがどのような仕事観を持っているかによって違ってくるのです。

次に「会社観」について考えてみましょう。会社は何のために存在しているのでしょうか。創業者のためでしょうか、あるいは、株主のため、社員のため、お客さまのためでしょうか。あるいは儲けるためなのでしょうか。

会社は社会の発展に役立つために存在しているという考え方があります。つまり、社会に役立つよい製品を

開発、生産して、流通させ、販売するという営みが企業の活動だという考え方です。

働く仲間たちは「社会をよくするために会社は存在しているのだ」という会社観を共有したいですね。

次に「組織観」のことです。社員数が数万あるか、数千あるか、多くの社員を抱えた大企業を調べてみましょう。たとえば社員数が3000人であれば、自分は1人で自分以外がおよそ3000人、つまり1対3000だと考えれば、「いくら自分一人で頑張っても……」ということになり、他人任せになったり、自分の意見を言わなくなったりします。

そこで発想を変えてみるのです。つまり「組織の実体は、20人ほどの対面小集団の連鎖である」という組織観で

### 4 次世代の人たちに何を伝えますか

「石の上にも3年」という言葉があります。何事をするにも3年間は続けてみようという意味ですね。「10年偉大なり、20年畏るべし、30年歴史になる」という言い伝えもあります。

あなたが人生を通じて本当にやりたいことは何ですか。どのような「仕事」をしたいですか、どのような「生活」をしたいですか、そしてどのような「人間」になりたいですか。好きなことを続けてやってみましょう。まずは3年、そして10年、次いで20年、究

極の目標は30年間、続けることです。「好きこそものの上手なれ」というように、好きなことなら努力をすることが苦になりません。ですから着実に上達してその道のエキスパートになりやすいのです。

そして長年の時間をかけて体得した知識、知恵、ワザを次の世代の人たちに伝えてあげましょう。人生は世代から世代へのパトントラッチでもあります。あなたは次世代の人たちに何を伝えますか。

(連載完結)

提えてみます。また「組織は自己実現を社会実現に転換する変速機である」という考え方もあります。仕事観、会社観、組織観が変わると、仕事の仕方も変わるし、会社との向き合い方も変わってきます。

「価値観を変える」ことが「変わり方のワザ」を体得する究極のワザでもあります。

難易度は高いのですが、ぜひチャレンジしてみてください。

組織をこのように考えてみよう

○ 組織の実態は、20人ほどの対面小集団の連鎖である

○ 組織は自己実現を社会実現に転換する変速機である