

スポーツ用品メーカーのM I Z U N Oと言え、言わずと知れた有名メーカーである。私も昔からお世話になっている。こんな話がある。

M I Z U N Oは、漢字では美津濃と書く。だが、創業者の姓は、単純に水野である。したがって、社名は水野にしてもよかったわけだが、そうすると、会社は水野家のものになってしまう。そのため、美津濃にしたというのである。

創業者の息子が入社しても、他の社員と差別しない。むしろトイレ掃除のような他の人が嫌がる仕事をさせる。では、後継者はどうするのか。等しく社員にその資格ありという考えである。そのためには、社員に勉強をさせなければならない。だから、本を読めと命じる。ただ本を読ませるだけではない。読んだ本について20分間、社員に話をさせる。社員も大変だが、一人の社員につき20分、話を聞く社長も大変である。それでも、忙しい社長業にもかかわらず、それをやった。社業にすべてを賭け、会社を大きくすることだけを考えているからこそできることである。そうして、M I Z U N Oの現在がある。

日本には明治、大正、昭和と志をもった類まれな創業者がたくさんいた。そういった企業が、現在の日本を発展させ支えている。創業者の努力により、その企業が軌道に乗り、発展を遂げてきたとする。必ず次代にバトンを渡すときがくる。後継者の問題である。これは、お店などもそうであろう。江戸時代創業の老舗などは、もう何代にもわたってバトンを渡してきている。考えてみると、すごいことである。長きにわたって、創業以来の伝統を守りつつも、その時代に合わせて変えるべきところを変えながら暖簾を守ってきたのではなかろうか。変わらないものは生き残れない。

M I Z U N Oの創業者は、最初から会社の行く末を考えていた。名前を変えてしまう。なるほどである。学校の教員は、会社でもお店でもない。だが、後継者を育てるという点では似ている要素がある。教師文化の伝承である。これが、なかなか容易ではない。以前は、先輩から教えられてきたこと、自分の経験から学んできたことを、そのまま伝えていても大丈夫だったように思う。今は、そのまま伝えようとしてもむずかしいのではなかろうか。その人に合わせながら伝えないとけない。だから、気を使う。人間関係にも配慮が必要である。大切なことは、伝えるべきことは伝えるが、どうするかは本人に任せるというスタンスではなかろうか。こうやるべきである、こうしなさいでは、通用しないように思う。教える側の力量が問われる。

学校も研修スタイルやシステムを変える時期にきているような気がする。もはや、従来型の研修では、次の教育界を担う人材を育てていくことは困難なのではないか。変わらないものは生き残れないのは教員も同じである。