

バロー、新研修体系始動

グループを横断 リーダー育成強化

バローグループは、新たな教育体系「淵叢学舎」を立ち上げた。グループ会社を横断して複数の経営幹部候補選抜研修を立ち上げ、経営層では経営リーダーとしての判断力を養い、中間層では実践力と部下を育てる姿勢の習得を促す。バローホールディングスの田代正美会長兼CEO自らが総長に就いて教壇に立ち、最終回には受講生から取り組みの発表を聞くなどし、求めるリーダー像についてじかに浸透を図る。

(箕浦田美子)

淵叢学舎とは物事の寄り集まる所、活動の中心地という意味で名付けた。可児市大森に2019年に設けた、企業としては国内最大

級の研修センター「嫩葉舎」を拠点にする。バローS M業務改善推進部の中島裕司課長が学長を務める。7月から順次始動した。

「淵叢学舎」設立、田代会長が総長 一問一答



新しい教育体系の狙いを語る田代正美会長兼CEO＝可児市大森

田代正美会長兼CEOへの一問一答は次の通り。

「どのような問題意識から「淵叢学舎」を立ち上げたのか。

「日本の学校教育は、常に一つの答えを求めさせるが、社会に出れば正解は一つではない。優秀であればあるほどギャップが出てしまう。欧米では幾つもある答えを考える教育を行っているが、日本は遅れている。学校教育に頼れないなら企業がやるしかない。もう一つ、現代はインターネットで調べ

る手段は持っているが、善悪の判断は個人に委ねられている。哲学や価値観

を教育する必要がある」

「例えば今、バローではクロックが非常によく売れている。他社は価格が高騰する油を使わない方向を向く中、われわれは良質な油を使うことで持ちが良くなるよう対応し、いろいろな価格帯の商品を積極的に売っている。皆が作らなくなるなど、皆が同じ方向に行った時に逆方向を向くのもまた生き方だ」

「教育体系の特徴は。

「個別の切り口だけでなく、総合的に捉えて整合性を取る人材を育てる。一つの面だけでは問題解決ができなくなっている。店長代理研修は、店長を目指す三十数人を研修センターに集めて共に学び、意見を交わす。グループ

にはさまざまな業態があり、自身では気付かない視点がある。知ったことを理解して試し、続けて、最後には教えられるように促す。課長以上の研修は、これまでは自ら時間をつくり学ぶようにしていたが、なかなかできないため体系化した」

「田代会長兼CEO自らが講師を務める。」

問題解決へ試す姿勢求める

「学んだことを試してみたいという人物がどんどん出てきてほしい。知識で持っているだけでなく、試してみないと分かる。本当に組織を変えたいと思ったら、トップ自らが飛び込んでやらなければならない。そういう姿勢でいると、不思議と地雷や危険のありが分かるものだ。皆で考えてやるというのでは無理だ」

「バローグループは2030年に営業収益1兆円の目標を掲げている。この時期に人材育成を強化する意味を改めて聞きたい。」

「目標達成の道筋は見えている。ただし、問題は躍動感のある会社ができるかどうか。組織は人数や金で決まるのではなく、躍動感が一番大切だ。例えば『経費率を下げよう』というのと『経費率が一番低い会社をつくらう』というのでは取り組みが違ってくる。これが言葉の持つ力。それをもっと出していかなければと思う」

理クラスを対象とする「次世代店長研修」。

経営幹部はビジョンを描き、組織で戦略を実現する。志を持つ、共通言語で考える力を持つ」といった、判断とグループ力発揮のためのスキル習得を目指す。対象は約80人で、4回のカリキュラム。

幹部候補は経営の基本となるビジネススキルの習得に加えて、業態の垣根を越えて共に研修することでグループ間のつながりを強化する。研修後どのような行動したかのフォローアップも行い、実践につなげる。対象は約300人で、1泊2日を含む10回のカリ