

映画上映会&ミニトーク

日本一幸せな従業員をつくる!

～ホテルアソシア名古屋ターミナルの挑戦～

報告

6/25(土)

13:30 ~ 15:40

今年も6/23~6/29の男女共同参画週間に合わせて、映画上映会&ミニトークを開催しました。



◆内容◆

4期連続の赤字にあえいでいた老舗ホテル。新たな総支配人に選ばれた柴田秋雄氏の再建築はリストラでも成果主義導入でもなかった。従業員が参加して、経営理念をつくり、みんなで合宿して夜を徹して夢を語り合い…。

そう、夢は「日本一幸せな従業員をつくる」こと。従業員食堂のリニューアル、夢ありがとう賞の創設など続々はじまる試み。いざ結果はいかに!?



*文部科学省選定 (日本/2014年/92分)

ミニトークゲスト 株式会社マミーズファミリー 代表取締役 増田かおりさん



映画の主人公である柴田秋雄総支配人と相通する経営理念をもち、経営者、妻、母親、そして一人の女性として生きる増田さんから、託児所を起業した当時のご苦労や夫婦のパートナーシップなどについてお話しいただきました。



増田さんのミニトーク

育児に行き詰まっていた頃

自分は保育士だったので、自分の子育てには自信がありました。きっときちんと育てられると。しかし、次女が百日咳という病気になった時、機嫌が悪くて泣き続けるのが辛くて仕方がありませんでした。自分がちゃんと母親をできていないから泣くんじゃないか、そう思っていました。頑張らなくちゃと思うのですが、全然思い通りにはいかず、いつもイライラして、いつも眠れませんでした。

保育所をつくりたい！

ある日友達が、「子どもたちを預かってあげるから病院へ行っておいで」と言ってくれました。何年かぶりに、ベビーカーも押さず、おんぶもだっこもせず、ひとりで歩いていた時にハラハラと涙が出て止まりませんでした。その時、私みたいなお母さんが他にもいるかもしれない…そんなお母さんのために保育所をつくりたいと思ったのが、マミーズファミリー創業のきっかけです。

働くお母さんを支えよう

1985年、雇用機会均等法ができて30年になりますが、今から20年くらい前に、総合職のお母さんが出始めた頃、共同通信のママさん記者の方に出会いました。事件があれば取材に行かなくてははいけません。でも保育所が追いついておらず、夜間はお布団を抱えて保育所を利用していたそうです。無理がたたり過労で倒れた時に、私のことを聞いて来られました。そういうお母さんが増えてきて思いました。そうか、これからは本気で仕事をする、したいと思う人を支える保育所が必要なんだと。

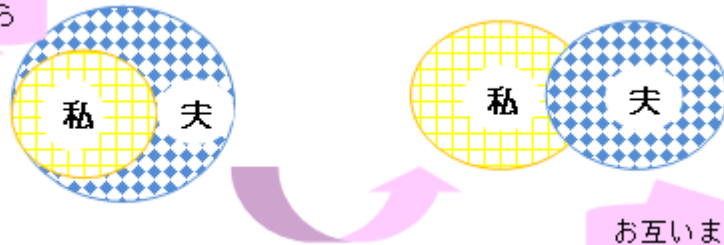
銀行員が事業計画書に感動

資金を借りるためには、事業計画書を書く必要があると、経営者の先輩に聞き、書店で本を買ってきて書きました。するとそれを見た銀行の方が「増田さん感動したよ。僕がなんとかするよ。」と行ってくださり、低い金利の融資制度が使えるようにしてくださいました。

夫との関係、夫の存在

融資を受けるためには、夫に保証人になってもらなくてはなりません。夫は返せるわけがないと猛反対。離婚届けまでもってきました。話し合いの中で私は「これまで私はあなたの中に含まれる人生だった。けれどこれからはお互いまじりあうっていう人生にしたい」と図に書いて話したことを覚えています。最終的に夫は保証人になってくれ、翌年には勤めていた会社を辞めて一緒にきてくれることになりました。

夫に含まれる人生から



お互いまじりあう人生へ

人材育成の壁

会社が育っていく過程で一番困ったことは人材育成です。1年間で6カ所の保育所をつくった頃、保育で大事にしていることがスタッフたちに十分に伝わらなくなりました。

「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者 法政大学 坂本光司先生との出会い

途方に暮れていた時に坂本先生と出会いました。7000以上の会社を企業訪問し、調査をされている先生は、長期的に繁栄している会社には共通項があるとおっしゃいます。

長期的に繁栄している会社の共通項

次の優先順位で大事にしている

- 1 番目：社員とその家族
- 2 番目：社外社員※とその家族
- 3 番目：お客様
- 4 番目：地域社会
- 5 番目：株主

※社外社員とは
仕入先や協力企業等で働いている社員

2番目の「社外社員とその家族を大事にする」なんてことは私にはできないと思いました。先生に相談したところ、大学院で学ぶことになり、坂本先生と一緒にさまざまな会社を訪問させて頂きました。その中で弊社の経営理念が明確になってきました。

「響働経営」を目指して

例えば、子育て中のお母さんが子どもに「いい成績とりなさい」とか、会社で「ノルマを達成しなさい」とか、結果からスタートすると、なぜできないんだと怒鳴ったりイライラしたりと、関わりが悪くなります。そこで、反対に関わりからスタートするように変えました。例えば、元気がない人には一緒にご飯を食べようと声をかけるとか。すると、安心する、ほっとする、元気になる。そうするとプラス思考になり、チャレンジしてみようかな、もう少しがんばってみようかなと。すると結果が良くなります。この「響働経営」でひとりひとりの素晴らしさを尊重し、こころが行き交う保育所にすることが、マミーズファミリーの経営ビジョンです。

◆ アンケート ◆

増田さんの熱意と行動力の大切さが話から伝わってきた。楽しかった。(30代・女性)

増田さんの活躍をはじめて知って、数々のターニングポイントを切り抜けた人柄に感動した。(50代・女性)



すばらしい映画に感動しました。人を大切に
する社会でありたいと思う。(60代・女性)

どんなに時代が進んでも人と人でしか感じ
られないことがあり、それは変わる事がないと
学べた。(50代・女性)

人間のすばらしい力、絆の大切さを学ばせて
頂いた。(60代・女性)

リーダーは「夢」を持ち続け、全スタッフと同
じ目線で話し合い、「目標」に向かって走れ
る。話し合いアイデア、人を人として見つめ
る事が大切。「苦しい時、悩んでいる時に連
絡を取り合って勇気づける」この言葉こそが
人間の神髄だと感じた。(60代・女性)

増田さんに元気をもらった。(50代・男性)

小雨の降るお天気の中
たくさんの方が来館下
さいました



私のかかえている団体やチームに生かせる
と思う。女性としての生き方にもヒントがあっ
た。(60代・女性)

カサカサした人間関係にうるおいをもたら
してくれる映画だった。人はこんなにも温か
くなるものと、涙した。(60代・女性)

従業員が一つになって、人にやさしい人を育
てる。涙涙で拝見しました。人を動かすには人
のおもいやりが大切と感じた。(60代・女性)

