

私の働き方改革



§
3

「個別指導キャンパス」代表
福盛 訓之

心のありよう整う

私としては、システム開発よりも
フィロソフィ(経営哲学)が浸透し、
働く人たちの心のありようが整った

のになって、売り上げも利益も上が
りました。そうなるまでには、「ど
ういう考えで仕事をやっていくべき
か」と、1泊旅行や飲み会でもみん
など車座になって根気強く話をし
てきました。

それを文章としてまとめたのが、

限界が来ますし、社員の働き方や質
が向上しない限り、さらなる発展は
望めません。経営者の気概で取り組
んでいける社員を増やしていかなば
ならないと私は思いました。

「あかんことはあかん」

自分の懐を増やしたいという私利

うかれば、みんなの給料が上がって
長く安心して働けるんだというこ
とが前提になったので、何でも躊躇
なく言えるようになったのです。

社員が仲良くなり、ベクトルがそ
ろろということが大切だと考えてい
ますので、各地域本部にまず出社さ
せ、2～3時間は他の社員と情報交
換や意見交換を行った後、それぞ
れの教室に移動させています。社員
が一人で働いて孤独にならないよ
う気を配りつつ、お互いのノウハウ
を共有して仕事が進められるこの
システムを推進していけば、みんな
の成長も早いし、みんなでいいもの
を作っていこうという風土も培わ
れていくと信じています。

<http://www.shinkyoiiku.com/>

フィロソフィが浸透

ことのほうが圧倒的に大きいことだ
と思っています。

言葉だけでなく、実態として自分
たちのことを大事にしてくれる会社
だと社員が感じとれるようになり、
不平不満を言う社員が激減しまし
た。前向きに物事をとらえられるよ
うになり、彼らの働き方も力強いも

『新教育フィロソフィ手帳』です。
これに基づいて各部署で所属長が音
頭をとって常に勉強していますの
で、目の前の困難は、知恵と努力と
創意工夫で克服していくという気風
も根づいてきたと感じています。

確かに時間はかかりました。でも、
社長が頑張っているというだけでは

私欲だけなら、社員にそこまで力強
く話をすることはなかったでしょう
が、社員が安心して長く幸せに働
いていけることが一番大事だと悟
った時から、社員に対して「あかん
ことはあかん」と言うことがつら
くなりました。

つまり、ちゃんと働いて会社がも



企業業績を評価されて2017年福盛
経営者賞を受賞した福盛代表