

日本食糧新聞



©マンガエッジ・エンターテイメント

○○○ ○○○
成長はしない?
人材開発の仕事で企
業の人事部の方々と教
育の打ち合わせをして
いると頻繁に担当者が
出てくる言葉があ
る。「50歳過ぎた人た
ちは教育しても成長し
ないからお金をかけた

研修はやめよう。年齢
を基準に足切りをする
ような考え方を聞くた
びに悲しくなる。違和
感を持つてしまう。私
は現在55歳だが、今で
も成長し続けないと考
えているし、学ぶ機会
があれば時間を作りく
りして参加している。

本当に50歳を過ぎる

と成長しないのだろう
か。みなさんの周りは
どうだらうか。当社で
大きな成果を挙げてい
るメンバーは50歳以上の
メンバーや一人で構成さ
れている。名付けて
オーバーファイフティ
ーとして参加している。

研修はやめよう。年齢
を基準に足切りをする
ような考え方を聞くた
びに悲しくなる。違和
感を持つてしまう。私
は現在55歳だが、今で
も成長し続けないと考
えているし、学ぶ機会
があれば時間を作りく
りして参加している。

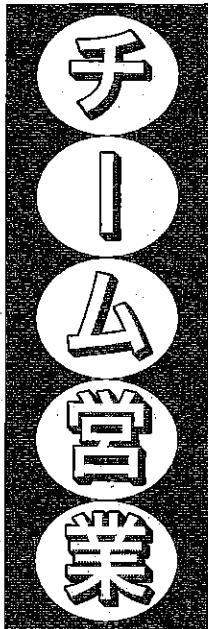
本当に50歳を過ぎる
と成長しないのだろう
か。みなさんの周りは
どうだらうか。当社で
大きな成果を挙げてい
るメンバーは50歳以上の
メンバーや一人で構成さ
れている。名付けて
オーバーファイフティ
ーとして参加している。

○○○ ○○○
ギフトみたいな会話
オーバーファイフティ
ーとして参加している。
ためてその強さを比較
して考察してみた。ど
うやら秘訣(ひけつ)は
メンバー同士が問いか
ける絶妙なパスがある
ようだ。見ていると実

一の試合を思い浮か
べほしい。チームメ
ンバーが相互依存そ
れぞれの得意な力を出
し合って新しい価値を
創っているともいえ
る。相手の癖や得手・不
得手を踏まえて絶妙の
パスを出し合い高い質
で仕事を完遂していく。
問い合わせのパスをもら
った人は、「よくぞ聞
いてくれた」という思

い。そこであるのは感
謝と尊敬。責任や義務
に縛られるところに感
謝の気持ちは起こらない
。いつも目標達成に
向けて経験を生かし高
度な技術を追及しながら
チームが喜ぶパスを出
すことを考え方としている。
チームを見ていると確

い感謝するから、感
謝された人はうれしく
なってさらに相手が喜
ぶパスを出すという好
循環がチームに回って
いる。このチームの



○○ 31 ○○

「オーバーファイフティ
ーズ」。この名前のチ
ームで世の中に売り出
したいと考えているほ
どだ。今回はこのチ
ームファイフティーズの事
例を用いて、50歳で成
長が止まるという想
込みを覆すことにして
みよう。

「仁科さんの洞察力
がすごいよね。一度
お会いしてお客さまにも来
てもらって組織風土の
真の問題を洞察してみ
たよ!」「いいですよ。
責任や義務はない
から観察を深めて
みた。このチームにあ
るのは共通する目標だ
が、もつと思い切つ
て夢物語でない。共

通の目的意識で結びつ
いた信頼関係のあるチ
ームは、上の人物が一
人では決して予測でき
なかつた問題を解決す
る能力を備えている。
チームの解決策はトッ
プダウンの命令よりも
しき、メンバー相互の
関わり合いによるボト
ムアップの結果生まれ
ることが多いと、この
チームを見ていると確

い感謝するから、感
謝された人はうれしく
なってさらに相手が喜
ぶパスを出すという好
循環がチームに回って
いる。このチームの

う報酬がお互いの関係
性を心地よいものにし
ていている。このチームの

（アライマム代表取締
役社長嶋谷光洋、food
@-mail.co.jp）