

# 地域金融機関への 高橋昌裕からのYELL

エール

VOL.  
38

## 魅力的な人を増やす～教養の観点から～

### すべては「人」次第

Vol.36・Vol.37は、地域金融機関は「人」次第、「人材」の強さ次第と定義して書きました。今回は、「魅力的な人を増やす」という切り口で考えてみます。

### 人間的な魅力

地域金融機関のお客様にインタビューした際に、「以前いた〇〇支店長は、とても良かった」と固有名詞で名前が挙がる人は、総じて「人間的な魅力に溢れていた」という文脈で語られていました。魅力があるからこそ、お客様との会話が増え、それが成長につながってさらに魅力を増し・・・という好サイクルもできていたことでしょう。地域金融機関は、「魅力的な行職員が多い」＝「地元の多くのお客様と良好で深い関係が構築できている」となるため、組織の強さに直結します。

### 魅力に溢れる人はどれだけいるか

ところで、いま、御行（庫）には、お客様から「魅力に溢れている」と評価してもらえる行職員は、どれだけいますか？

もし胸を張れないならば、時間をかけてでも、魅力的な人を増やしていきましょう。

・・・と、言うのは簡単ですが、無責任な発言ですよね。魅力は多くの要素から成り立っていて、人によって魅力の発現の領域・仕方も違います。

故に、何をどうしたら魅力を高められるかは、具体化がとても難しいものです。それでも具体策に落とし込むには、数多ある魅力の要素から一つを

取り出し、そこに焦点をあてる必要があります。

### 中高年になると歴史や古典に興味を持つ

少し話が飛びます。

若い頃、諸先輩方（中高年層）を見て、「なぜ、歴史や古典、原理原則など（古臭く思えるもの）に興味をもつのか」がまったく理解できませんでした。そんな私は、最新のもの、すぐに成果に結びつきそうなものばかり追い求めていました。

しかし、40代も終盤になりこの数年を振り返ってみると、古典や芸術、学問など「本質的・教養的」な領域への興味が飛躍的に高まっています。

まったく理解不能だった領域に、まんまと自分も踏み込んでしまっていたわけです。

興味関心が変化した理由は、種々あります。

基本をおさなりにしてきたことへの後悔。新しいものを次々に追った結果、どれも根っこは同じだと気づき原理原則を理解したくなったこと。結果だけでなく原因（背景・構造）を理解することの大事さに気付いたこと。長く続くものに普遍的な美しさや意味があると感じたこと、等々。

理由はいくつもありますが、本質的・教養的なものに、もっと早くから触れて（学んで）おけばよかった、という思いを強く抱いています。当時の諸先輩方も、きっと同じ思いだったでしょう。

### 行職員の「教養」を高める

ここで先ほどの話と合体させます。

地域金融機関の「魅力的な人」の一つのタイプに、銀行の商品サービス「以外」についても豊か

に話ができる人、お客様の趣味や関心事に関する話にもきちんと相手ができる人、というのがあります。「教養のある人」とも言えます。

こうした人は、誰に言われるまでもなく、自ら進んで本質的・教養的なものに触れてきたのでしょう。本来、教養とは、そういうものです。

しかし、自己反省も含め考えると、若手中堅のうちに教養の力を知り、自助努力で教養を高めることができる人は、一握りに限られます。

人数が少ないということは、その人の魅力・強さにはなりますが、組織の魅力・強さとはなりません。だからこそ、人がすべての地域金融機関として、人の魅力、その集合体としての組織の力を強くする打ち手の一つとして、「行職員の教養」を高めることに、向き合ってはどのようにか。

### 組織的な取り組みの難しさ

組織として「行職員の教養」を高めようとしたとき、採りやすい策は、土日の任意参加セミナーの開催や、社外セミナーの紹介でしょう。ただ、受講者は極めて限定的で、かつ一回受講したところで（キッカケにはなり得ますが）教養が高まるかは疑問なので、これだけでは絶対的に不足です。

では、平日時間内に開催される正式な研修への組み込みができるかという点、「効果が見えにくい」という理由で採択されないケースがほとんどでしょう。「論語を輪読しよう」「昭和史を学ぼう」「日本の伝統芸能に触れよう」「原書でドラッカーを読んでみよう」等々、業務研修と違って即効性ある効果は見えません。即効性ある研修（効果の説明可）と、教養系の研修（説明困難）

とが天秤にかけられると、前者が採択されます。

しかし、論語を1年かけて輪読し、気づきを意見効果しながら、内面にも照らして考えていくことができれば、生き方にも影響を与え、人としての魅力も高まり、長期的な効果はあるはずです。

また、私自身のことを言えば、業務系のマジメな研修をいくつ受講しても改善できなかったプレゼンテーション力は、落語を聞き続けたことで気づきを得て、今では得意になりました。業務スキルとて、業務研修以外が役立つことは多くあります。

### 「教養に触れる機会を確保する」と決める

本来は自助努力でやるものを、組織として対応するのは容易ではありません。だからと言って、自助努力に任せきりでは、いまと何も変わりません。

まずは組織として、「若手中堅が教養的なものに触れる・学ぶ機会を、これだけ確保する」と決めることからスタートしてはどうでしょうか。業務系と教養系とを天秤にかけないことが大事です。

効果はすぐに見えませんが、ここに人材育成の時間とコストをかけた組織は、5年後には魅力的な人が増え、組織力も高まっているでしょう。そんな姿を目指して欲しいと思っています。

以上、高橋昌裕からのYELLでした。

### 弊社HPでもご覧いただけます

弊社ホームページでは、Vol.1からすべてのニュースレターの閲覧・PDF版のダウンロードができます。

([https://braveyell.co.jp/news\\_letter](https://braveyell.co.jp/news_letter))

また、不定期発行のため「更新のお知らせ」をメールやLINEでお受け取りいただくことも可能です。ぜひ、ホームページよりご登録ください。

### 【発行・文責】

**BRAVEYELL株式会社** (ブレイブエール)

代表取締役 高橋 昌裕

住所：〒104-0061 東京都中央区銀座6-6-1  
銀座風月堂ビル5階

メール： [takahashi@braveyell.co.jp](mailto:takahashi@braveyell.co.jp)

電話： 03 (4361) 8284

### 業務内容：

- ・ 経営コンサルティング
- ・ エグゼクティブ・パートナー
- ・ 研修、ワークショップ、講演

### 著書：

- ・ 「ザ・地銀」
- ・ 「実践！『現場営業力』強化セミナー」
- ・ 「ゴールベース法人取引」