



人材育成

取締役社長 長澤和夫

あなたの趣味は何ですかとよく聞かれる。私のように無趣味な者は、いつも返事に困ってしまう。幸いにして小さな庭もありいくつかの鉢もあるので、やむを得ず植木ですと答えることにしている。大抵の場合、盆栽ですかと聞き返される。私は何故、盆栽とは言わないかといえば、盆栽というのは、松、つげ、さつきなどを針金で巻き、剪定して形を整え、枝振りを楽しむものであると心得ているからである。生来ずぼらな質で、面倒なこと、根気のいることは願ひ下げと思っているから、なるべく手数のかからないもの、それでいて毎年花の咲くものであれば何でもよい。それは盆栽ではなく、単なる鉢植えであり庭木であるという意味で、植木と答えることにしている。若い時は、ほかできれいな花を見ると、一寸先を折ってもらい、挿木をして育てて庭に植え、大きくなって庭が一杯になると順次抜いて棄てたりするので、自分でも何をしているのだろうかと思う時もあった。

植物は何も言わないが、少し手をかければそれに応えてくれる。もっとも、可愛がりすぎて枯らすこともあるが、その木の性質さえ理解すれば、枯れることはない。

それに反して人間を育てるのは大変である。世上の経験談としてもよく聞くが、自分の子供が一向思うようにならない。言うことを聞かない。文句を言う。反撥する。なだめ、すかし、時には怒って何とか思うようにさせようとするが、その努力は並大抵ではない。最後はこんな筈ではなかったと歎くことになってしまう。

しかし、企業内での人材育成は、お互いに分別ある年齢であり、又それが自分の成長につながり、それによって将来の展望もひらけるといふ自覚さえあれば、さ程むつかしいことではない。要はその人の能力や適性を見抜きそれをどの分野でどのように伸ばすか、又不足する点をどうやって補うか、そして会社の業務面で役立つようどのように導いてゆくかである。つまり、目標をたてて実践することと、本人の自覚をいかにうながすかである。

社内教育としての一連の教育体系とカリキュラムも大切であるが、単なる知識の吸収だけでなく、ある目標に対して自ら悩み、試行錯誤しながら自分で解決してゆく力をつけることが、独創力を養う重要な過程であり、これが人材養成の基本であると思う。技術、製品開発の人材育成に関しても然りである。

このために忘れてならないことは、自己啓発である。各種勉強会、改善提案運動、QC活動など、通例行なわれている自発的活動を工夫を加えて奨励し意欲をもたせることだが、これも掛け声だけではなかなか動かない。向上心だけで積極的にチャレンジする人は立派であり期待したい。しかし、建前だけで物事が進まないのも事実である。

会社に勤めた以上、地位を上げたいという意欲を持つのは当然である。「攻撃は最大の防御なり」、何事につけても守勢に立たず攻めの精神を持たせることや、人間のもつ上昇思考を助け、満足させる施策をとってゆくことが必要である。このためには、賞揚や評価昇進などの制度面も実状に合わせて体系的に整備し、努力すれば報われるという形を実現しなければならない。与えることと求めることを上手にバランスさせることは、人材育成だけでなく、色々な面で大切である。

経営者並びに管理職自身がしっかりした自覚をもち、部下の育成と人材の活用を常に心掛けることにより、企業は足が地についた発展を遂げることになるだろう。