

POINT

企業のリーダーたちは、経営者をはじめとして、みな今日明日をいかに生きるかに必死になっている。そんな実務家にとって、抽象的な建前論や心構え論はあまり好ましいものとはいえない。しかし、「人づくり」に関してだけは、細かなハウツーよりも、しっかりした心構えをまず持ってほしい。そこでは、いかに実行するかよりも、いかにあるべきかが問われる。

1 ヒトはモノやカネではない

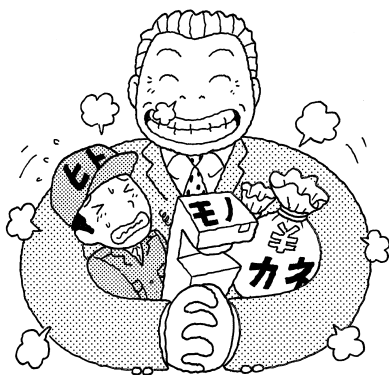
企業にとって、人およびその育成が重要であることはいうまでもない。いくら技術がすぐれ、経営者に先見の明があったとしても、それを商品にし、顧客に満足してもらうのは結局人だからである。「モノづくりはひとづくり」といわれるのは、このためである。

そのことをある社長さんに申し上げたところ、「その通りです。わが社は、ヒト、モノ、カネを大事にしています」と胸を張られたのには驚いた。ああ、「この社長さん、わかってないな」と思わざるを得なかった。

なぜか。ヒトには命があり、感情がある。そのヒトを、命も感情も持たないモノやカネと同列に並べて平然と、それどころか胸を張っているこの経営者は、どこか違っているように思えたのである。

大事であろうがなかろうが、人は「使う」ものでない。道具なのではない。もうけるための手段

ヒトをカネやモノと同列にして威張っている社長



なのではない。

対照的な例を述べよう。あるバーで飲んでいたら、隣りに居合わせた人が中小企業の社長さんだった。厳しい環境について話が及び、「うちは、絶対に人を切りませんが、給料は下げざるを得ませんでした」という。「じゃあ、モンクも出たでしょうな」との問いに、こんな答えが返って来た。

「みんなニコニコしてますよ。『だって、仕事がおもしろいもの』とっています」

こちらの社長さんは、「根っから人間がお好きなんだなあ」と感心したものである。

2 お互いに尊重し合う関係

企業活動という場を離れて、一対一の人間関係とはどういうものかを考えてみよう。基本的に、自分がここにあり、ここに生きている。そしてそれを支えてくれている仲間たちがいる。相手にとってもそうである。つまり、お互いに支え合っている、そういう関係といえないか。

人間は、みな挫折と成功とを繰り返しながら生きている。挫折したときは、等しく悲しみ、悩み苦しむ。そのとき、お互いに励まし合い慰め合うことで、勇気を持つことができるのである。あるいは成功したとき、お互いに喜びを分かち、讃え合う。それで喜びは二倍になるのである。支え合う関係とは、そういうことでなだろうか。

この基本的な姿は、企業の中でもまったく変わりはない。仕事の上で、あるいは組織の中で、悩む者を励まし、苦しむ者を癒し、さらに、喜びを分かち合い、讃え合う。その関係は、上下関係や年齢、職種によって変わるものではない。変わっ