

シリーズ「変革への第一歩」⑧

少しずつ常に改良 ～ 厳しい経営環境を生き残る秘策 ～



仕事を通じた人育て

100年企業創り合同会社

小野 知己・日高 安則・林 浩史

1 今回の着眼点

3月号のシリーズ⑦「マンネリからの脱却」に引き続き、経営を担う“人”そのものに目を向けて、今回は、人の育成について考えてみたい。「経営とは何か」この問い掛けには様々な答えが出てくるであろう。

“人”という観点より考えれば、次のように捉えることができる。

『経営とは、「人びとを通じて」モノ事を為すものである』

従って、『経営とは、モノの管理ではなく「人の育成」である』といえる。

では、次に「人の育成」について、考えてみよう。

結論は、『人の育成は、「育てる」という意識を捨て、自己努力で「育つ」と自覚して「育つ環境」をつくること』である。

つまり、“人に伝える”ことは、誰にもできる。

また、“人に教える”ことも、まずまずできる。

しかし、“人を育てる”ことは、簡単に誰にもできない。

なぜなら、そこには「どのような人材を育てるかという明確な目的」と「“育ちたい”という意欲を引き出す力(働く意欲と自己成長の欲求への刺激や環境づくり)」が求められるからである。

そして、それができるのは、「企業経営者」と「経営者への全幅の信頼を持った経営幹部」だけである。

「人は、組織より先に(前に)いる」ことを忘れてはいけない。

この為、「経営活動は、全て人の育成に繋がる」ということに着眼して「仕事を通じた人育て」というテーマについて申し上げる。

※本寄稿文においては、企業名の敬称を略させて頂く。

2 事例企業の概要

(1) 企業の概要

今回の事例企業	関西のエンジン用電装機能部品製造のM社 (1部上場企業の協力企業)
創業	平成12年
社員数	創業時 約30名 平成23年現在 約250名

(2) 企業の沿革

① 創業時代

ある上場企業の強力な支援の基に創業したM社は、新しい協力企業のあり方を目指した上場企業が、M社の創業者に対する信頼と期待が結実した創業であった。

しかし、創業時のM社は、寄せ集め集団に過ぎなかった。機械や設備などは整い、仕事もあるが、社員には、製品をつくる専門的知識や技術が身につけていなかったからだ。

そこで、約半年間かけて専門的知識と技術を身につけるための教育をこの上場企業の力を借りて行った。その間、生産量は0であり、当然売上も利益も0である。

抛出した資本金もすぐに底をつき、創業者の全財産をつぎ込み、個人補償で借入れをしたり、あらゆる手段でやりくりする状態であった。

そのような大変な状態の中で生産が始まり、年毎に順調に売上・利益を伸ばして、8年後には、社員・売上・利益が、創業時の10倍に成長した。

この間も、専門的知識や技術習得の教育ばかりでなく、感性豊かな品格を持った人間を養うための人間としての基礎・基本づくりの教育も怠らず継続して行った。

② 成長の要因

このようにM社の成長には、人材育成が欠かせないものであった。

創業者は、『理念のもとに「人材が集まり」、理念のもとに「人が育ち」、理念のもとに「育った人が業績を生む』』という哲学を持って経営にあたっていた。

従って、経営戦略で最も重要なことは「独自の企業文化(起業家精