

人も部材のように扱われるようになりました。

不要なものはずぐに取り換えられ、取り入れたものは、すぐに役に立って成果をあげることが望まれます。

ネジはネジなりに、ICチップはICチップなりに、何をすることが明確で、その仕事のために作られます。人間も、その職場に必要な人材でなければならないのは、モノであれ、人であれ、同じことなのでしょう。

それは、理解できる話です。

ところで、人間は、モノが役割を果たせるよう、英知を絞って性能の良いものを開発し、組み込みます。耐久性がないとわかれば、品質改善を行い、さらに良いものへと磨き上げていきます。

それに対して、人間はどうでしょうか？

どこかあきらめて、磨き上げることをやめてしまうことが多いのではないのでしょうか？

自分自身もそうですが、上司や管理者、経営者の皆さんはいかがでしょうか？

「人は育てなきゃならんねえ……」というものの、傍からすぐに、「うちの会社の人材育成は失敗続きでどうしようもない」とか、「人材育成しようにも、能力の高い人はうちには来ないしね……」と、最初からあきらめて手を上げてしまわれる経営者の方も大勢お目にかかりました。また、「人は勝手に育つものでしょう？」と自己責任に任せて、会社が立ち行かなくなったケースも目の当たりにしてきました。

どうして皆さん、人を育てることに楽しみが見いだせないのでしょうか？

何が正解で何が不正解なのか、明確ではない社会ではありますが、時代がどう変わっていくとも、私は、人を育てることに責任や使命を強く感じてやみません。なぜなら、それが人の成長の証だからです。

私も大勢の人の力をお借りしながら育てていただきました。親でも言いづらいような注意をもらったときには、逆恨みをしたこともありました。お腹の中では舌を出して、思いつきりあかんべえと毒づいたこともしばしばです。

しかし、影響ある人生の先輩の言葉に、心の奥底の深い部分を揺さぶられるような励ましをいただき、涙を堪えきれずにトイレに駆け込んだことも何度もあります。

褒めてもらえたら、それまでの苦勞が全部吹き飛ばし、「あなたのおかげです。ありがとうございます」と言われて、心がほっこりまあるくなったこともありました。

そして今、ようやく気づけたのは、人を育てるのは、根気と熱意、我慢が必要で、注意や叱ることには、勇気と決意があるのだということです。また、人を育てるためには、聴くこと、引き出す力を持たなければならないと実感したのです。人の話を聴くということは難しいことです。自分を抑えすぎてもできないし、自分が話したい一方ではもってできません。その人が何を言おうとしているのか、何を欲しているのかと、相手の心の内を探ってばかりでは、心の奥底の声が聞こえません。だから、人を育てることができるのは、人として成長した証なのだと考えたのです。

では、なぜ、その人にあつたよりよい人生の設計と、目指す方向に確実に歩むことを支援する必要があるのでしょうか？ 人は、生まれたときより、少しだけ、未来を良くするために活かされるのだといわれます。それを役割だと解説する本や、使命、天命と表現されることもあります。表現はどうあれ、自分を活かした人生は、何より楽しいものであることは間違いありません。

ただ、私たちは、人間であるために、それも、かなり一般的な平凡な人生を送るものであるため、人と比べてああだこうだと考え、落ち込むことが多々あります。

自分の思うようにならないことには、抵抗することをやめ、ただ、流されてそれが自分の人生だと、達観したように言いながら、どこか腑に落ちずに苦しい思いをしている人もいます。

一生懸命努力をしたら、なんとかなる社会だと考えるのは、傲慢であると戒める人もいます。なんともならないことを受け入れたら、謙虚に生きられるから、謙虚に素直に生きようと論ざれると、なんだかそんな人生もまたいいものだ、と思えるのが人間です。

私たちは、企業にいるときには、同じ理念に基づいて、利益を獲得し、社会に貢献する人たちと多くの時間を過ごします。家族の中では、お互いの存在を身近に感じながら、少々の迷惑をかけ合いながら、多少のわがままを言い合いながら、いつの間にか、いるのが当たり前の人たちと、肩ひじ張ることなく、ありのままの自分で、ありのままの時間を過ごすことができます。そんな人生の中で、どうして「人」が「人」を「育てる」という一大事業をしなければならないのでしょうか？

しかも、相当難題なこの仕事のプロフェッショナルを目指す理由は为什么呢？

企業は人なり。言い尽くされたことですが、企業を発展させるのも、信頼を勝ち得るのも、組織表ではありません。株主でも、経営者だけが担えるものでもありません。すべての人が英知と努力を持って成長させる責任と、それぞれの役割を持っているのです。

また、人は「仕事によって成長することができるものだ」といわれます。

仕事は、成長の種なのです。

楽しいことばかりではありません。つらいこと、悲しいこと、いろいろな感情を持って接する仕事がなぜ、成長の種なのか？

それは、技能・技術力と、知恵や工夫、人間性などすべてを使って、お客様のために、仲間のためにお役に立つというゴールに向かうからです。相手が望むことを叶えることができるからです。

お客様や同僚、上司、株主の利益のために尽くす先に、自分の成長が実感できるというご褒美を目指すことが、何より嬉しい、楽しい、やりがいがあると感じるようにできているからです。人は勝手に育つこともあります。親を反面教師にして育つ子どもたちがいるのも事実でしょう。企業の中においても、上司や先輩の嫌な面をお手本にして、自分は絶対にそうなるまいと自分を戒めて成功する人たちも大勢お目にかかりました。

そんなタイプの人は、それまでに自分の信念を確立し、自分の才能を見つけ出しているし、性格面も受け入れることができており、戦術的に、それらを活かして、成功プロセスの再現性が高いことが多いのです。また、それを教えてくださる人との出会いが、その企業に属する前にあったからです。

人は、人から影響を受けます。

生きている人もそうですが、歴史上の人物について書かれた本から刺激を受ける人もいます。いずれにしても、誰かに自分を活かすための「何か」をもらっているわけです。

まだ、そんな人との出会いがない人は、成長する機会の最大のチャンスであり、仕事を通して実現させればよいのです。

人は、自分では気づかないものにたくさん気づかせてくれる、鏡のような存在です。

偏見に満ちた押しつけがましい鏡と、ピカピカに磨かれ、何事も等身大に映してくれる鏡があったとしたら、あなたはどちらの鏡を手に入れたいと思うことでしょう。

落ち込んだとき、タイミング良く励ましてくれる。失敗して情けなく、自分が許せないときに叱ってくれる。苦手なお客様からご注文をいただいた幸福感を、自分のことのように一緒に味わってくれる。そんな人材育成のプロフェッショナルである鏡に、自分の人生の一時を映し出してもらいたいと願うのは、自然なことなのではないでしょうか？

また、企業を卒業して、地域社会に貢献しようと社会デビューするとき、それまでの人生が

試されることになります。

「あの人、あんな立派な会社にいたのに、役に立たないねえ……」という陰口は、すぐに自分に伝わるものです。

人生の終わり、競技場のトラックでいうなら第4コーナーを曲がって、残り僅かな直線を、楽しんで味わって走ろうというときに、お役に立てないことを察知するのは、あまりに残酷な結果ではないでしょうか？

逆に、「小さな会社だったけれど、あの会社にいると、みんな人間が磨かれていて、良い人生だよ」と。これもまた、人は口に戸を立てられず、宣伝してくれることがあるものです。

企業は、人を成長させる役割と責任を持っています。それを果たすことを使命としているのです。

だからこそ、人は人を育てることを忘れないようにしなければならぬのです。

また、地域社会で過ごす時間が多くなる頃には、自分に意見してくれる人、つまり育ててくれ



る人と出会うことは、ごく稀なことになります。育ててくれる人がいる幸せに、なかなか気づけることがないかもしれません。また、反発する気持ちが勝つこともあるでしょう。自分の人生の最後に聞きたい言葉が聞けるかどうか、常に関心を持って進むことができるといいでしょう。その人がその人らしく、人生を楽しんで過ごすことができるよう、才能や性格を最大限に活かすことができるよう、周りにいる人が責任を持って関わってほしいのです。

自分の了見の狭さを知らずに限界を決め込む人には、もっともっと高く、可能性を広げることができると気づかせてあげましょう。そうすれば、必ず人はみんな輝いて見えるようになります。それは、長く時間がかかることでもありますし、育てる側が忍耐を必要とすることでもあります。しかし、できる限り、ゆとりある目で、じっくり、ゆっくり。なんでも熟成したものは良い品になるもので、同じように、人材を育成するにも熟成が必要であることを理解していただくさい。

上司が変わると、指導が180度変わって、どうしたらいいかわからないんだよね、なんて、育てられる人たちのため息が漏れる場合があります。そんなときは、育てられる側が、自分に

はどんな才能があると受け取っているか、また、性格的にどう自分を受け入れているかについて、じっくり話し合って、深く結びつきを持つことを楽しんでみてください。

とはいうものの、育てるためには、どんな心構えが必要で、意識改革はどうすればよいか？人を育てるにも技術が必要です。

この本が、それらの手引きになればと心から願い、心構え、意識改革とスキルについて書きました。

さらに、育てる側の視点だけでなく、育てられる側の視点も入れて解説をしました。

相互に連携し、協働し合う「人材育成」が、少しでも楽しめるようになることを目指して、まずは、人の可能性を信じることから始めてみましょう。

さあ、心を弾ませて、最初の1ページに進んでください。