

～ひとは成長する義務がある～

中小企業診断士・特定社会保険労務士・行政書士・1級ファイナンシャルプランニング技能士清成真一

本稿のテーマはひとの成長についてですが、成長する権利よりは成長する義務に焦点を当てました。地球上には動植物を始め多種多様な生き物が存在します。私達が“賢い人間(ホモサピエンス)”としてこの世に生を受けた以上、宿命として次世代へ命を繋ぐ為にも自己成長を遂げるのが義務であると認識しなければなりません。私生活の場面でまた仕事等の公的生活においても自己成長を強く意識して日々一刻を大事に過ごしたいものです。

1. 「成長する」ことで全員が幸福に

人はこの世におぎゃーと産声を上げた後、幼児期や就学期を経て大人へと順調に成長していきます。成長を辞典で調べると「育って大きくなること。育って成熟すること」とあります。前半の定義は肉体的に大きくなることでしょう。後半の「成熟すること」の成熟とは「事をするのに最も適した時期に達すること」です。「成熟する」ことで人がこの世に存在していることの証を示すことが求められている、と言えなくもありません。

「今の状態が心地良いので変化を望まない」という人達があります。現状維持が人生観の基軸です。このような人達に「成長は義務である」と指摘すると「ふざけるな」と激怒されそうです。現状維持では先輩諸氏が築いた遺産を食い潰してしまいます。遺産を減らす行為は将来の子孫達が生きる為の財産を少なくしています。先輩諸氏から引き継いだ遺産を減らさず、私達が適切・適正な行動をして新たな財産を追加する責務があると思います。

会社の規模は数人から数十万人までと様々ですが、個々の社員が成長しないと順風満帆に会社は前進することは出来ません。「私一人手を抜いても大したことにはならない」と間違った認識を持つ社員がいたとしましょう。会社には上司と部下という上下関係、同僚や先輩という水平関係、所属部署と他部署という斜めの関係等複雑な人間関係、意思疎通体系が混在しています。このような状況下では、会社の組織力は一番脆弱な部署や低い能力水準の社員に引っ張られてしまいます。ボトルネックが会社の総合力を決めてしまいます。

成長とは他者を犠牲にして自分や自社がのし上がることではありません。関係する全ての者がハッピーになる様に相互協力をしようということです。「他者を犠牲の上での成長」は悪い成長です。「関係者全てがハッピーに」を前提にした成長は悪い成長とは無縁です。全員が幸福となることから「成長することは良い事だ」という結論になることは当然です。

2. 公的生活である仕事の場面ではまずは経営者が成長しなければならない

ひとを会社、仕事関係で考えてみます。「ひとは成長する義務がある」と声を上げれば、「それは社員を対象にしているのだろう」と考えてしまいそうです。特に経営者は要注意です。そこで確認しておきたいのは「経営者が先に自己成長しなければならない」ということです。「成長することで万能になれ」と言っているわけではありません。先天性又は後天性の別を問わず、万事を正確に理解し1つのミスを犯すことなく会社を経営することなどできません。経営者は幾つかの失敗も考慮して経営に専念することを考えるべきでしょう。

失敗もOKとしても猪突猛進で会社が倒産へといった致命的な失敗をしてはいけません。

全知全能の経営者はいないので、自分が持っていない能力等を持つ人財を自分の周囲に集めることを心掛けましょう。しかし「社長、それをしてはいけません」と警告や諫言を発する人財を煙たがることもあるかもしれません。これは致命的な危険信号です。

古代中国唐の時代、2代皇帝の李世民(太宗)はクーデターを起こし、皇太子であった長兄を殺害し皇帝に就きました。太宗は亡兄が抱えていた優秀な臣下を自分の周囲に置き自分を戒める役割を命じました。太宗の政治手法は貞観政要で語られています。この書は徳川家康他の戦国大名や名経営者らの愛読書だったようです。後世に名を残した英傑・偉人達も「自分の成長が組織を確固たるものにし永続させる」と考えたのです。会社等の組織体でトップに就いている人達は、日々精進することを忘れないでほしいものです。

3. 幹部社員を含む全ての社員も成長する責務がある

前項で経営者自ら成長への努力を怠るべきではないと言及しました。会社は経営者一人では動きません。会社は経営管理者や現場で働くパートさんまで多数の社員達の集合体です。経営者を含む全員が日々成長しなければ会社は停滞の憂き目に遭ってしまいます。

個々の社員の成長度合いは当然に異なります。個々の社員の能力に格差があるからです。仕事で成果を上げるには「実績を出すまで挑戦し続ける」ことが大事です。同じように「何回も失敗しても諦めずに挑戦し続けていれば、会社が求める実務等能力に到達することができる」可能性が高まります。上司や先輩諸氏は我慢のしどころです。「もういい」と努力を認めない言動は良くありません。指導方法を変えてみるのも良いでしょう。適材適所という言葉が示すように、能力発揮の場所や担当を変えてしまうこともできます。

個々の社員は成長する義務を果たそうとしています。その努力を適正に評価してあげて下さい。「千里の道も一歩から」です。今は最優秀な社員も最初は「出来なかった」時期があったはずで、上司らは社員が自己成長努力を放棄させる言動をしてはいけません。

4. 成長する先にあるものは何だろうか？

仕事は“楽しく”したいものです。労働が牢動ではなく朗働とならないといけません。漢和辞書では、“勞”は「骨折り、疲れる、いたわる」とあります。労働を受け身的に捉えると「疲れる」ものなんです。“牢”は「罪人を閉じ込める所、いけにえ」とあります。経営者は社員を牢動に駆り立てていないかを確認しておきましょう。もし労働が牢動状態となっていれば、会社の製品や役務の品質に大問題が生じます。社内外でコンプライアンス違反が多発します。コーポレートガバナンスも有名無実へ成り果てます。

自己成長を実感すると仕事が楽しくなり、浮き浮き気分で仕事をこなすようになります。労働が朗働となります。“朗”は「ほがらか、明るい、わだかまりがない」状態です。仕事をする意味を正しく理解します。経営者の経営方針を理解し日々の仕事で実践して行きます。労働が朗働となったとき、社員や職場、そして会社全体に躍動感がみなぎってきます。

社員が成長し続けて行くと「今まで観たことのない風景」が観えてきます。登山では山の裾野を歩いている時の風景はほとんど変わりませんが、登り続けていると一気に視界が開けます。そして更に上を目指そうと決意を新たにします。成長が次の成長を促す好循環で大きく成長した社員は、自分の力で開拓した果実、希望溢れる未来を手にするのです。