

日本を支える人材力

1130484 吹田 徳

高知工科大マネジメント学部

1. 背景

急激な経済成長を遂げる中国をはじめ、東南アジアの新興国など世界の注目がアジアに集まっている。アジアの中でいち早く成長をとげ、世界二位の経済大国と言われた日本であったが、今日抱える不安や低迷は喫緊の課題である。世代が変わると共に人や企業、社会の意識が変わっていった。OJT (On-the-Job Training)という言葉が囁かれると、企業の求める人材を企業が育て上げる体系が瞬く間に定着していった。より一層個々の高い次元の能力、各々が十二分に発揮できるリーダーシップが求められるのである。それだけの人材を毎年入社する社員全員に求めたいのが会社側の本音であると思うが、そう多く生み出せないのが実状だろう。それは入社する「人」に原因があるのだろうか。それとも「育て方」に原因があるのだろうか。時間か設備か方法か。様々な要因が考えられる中私はベースとなる「人」に焦点を当てたい。さらに日本国において社会に出るほとんどの人間が通る学生教育時代、日本教育の在り方を今一度考える必要があると考え本研究に着手した。

2. 目的

人により異なるが10年~16年もの間私たちは学生として学ぶために時間を存分に使うことが出来る。その膨大な時間に何を学ぶかにより、社会に出た後の生き方は大きく変わるだろう。海外の教育制度や特色と日本教育を比較・検証し、その結果に基づき日本教育がとるべき対応、本来教育はどのような人材を作り上げる場でなくてはならないかを、考察し日本の活性化に資するような有益な示唆を与えるような要因を抽出することが本稿の目的である。

3. 研究方法

リーダーシップに必要な要素・能力・求める人材像は既に多くの著者が検討し明らかにしているところである。その人材像に基づき、各国がどのようなアプローチをしているか、有益な制度や日本にあるものとならないものを明らかにし、各段階を経て本当に取り入れる教育体系を検証していく。さらに取り入れた事例を基に、効果的だと考えられる制度やシステムを提案したいと思う。

4. 結果

4.1 経営陣の人材像

現在の日本企業の人材像に、コマツ(株式会社小松製作所)の取締役会長、坂根正弘さん。ファーストリテイリング社の社長・会長である柳井正さん。過去の人材像には本田総一郎、松下幸之助を選出し、世界の人材にはスティーブ・ジョブズを選出した。彼らの生涯・創業から歩んだ経緯は、当たり前のことだが様々である。しかし、共通して歩んだ道、倫理観、行動選択、背景がある。まず海外企業と日本企業双方の経営内部を知っているといことである。日本企業にできて海外企業が困難なこと、逆に海外企業の方が合理的で、日本企業がおかしな習慣に囚われている事を知っているのである。そういった様々な視点で今を見定める習慣は、後に様々な形で大きく発揮されている。次に普通、人がおよびつくりも遙か遠い先を予想して今を行動している点である。今ある固定観念に囚われ過ぎない発想は、同時にこれから先を想像する事に由来しているように思える。先を見据えるということは、今自分がどう振る舞うかを決定し、経営者が何人変わろうとも企業全体がどうあるべきかを目指すことができるのである。さらに先を見る人間は多くのものを捨てる。何を捨て何を選ぶかに注視し常に生まれ変わっているのである。そして最後に最も大きな事として、どの分野のリーダーも一様に行動力に特化している点です。行動できない言い訳はせず、むしろ行動できる言い訳をするのです。

4.2 企業の求める人材像

今の企業としてサムソン電子、富士通の企業内教育体制を調査し、グローバル企業がどのような態様・形態をとっているかを見るためソニー、TOYOTA を起用した。サムソン電子において重要視しているのは「企業＝人」という考えである。創造的な人材、挑戦する人材、グローバル人材、専門人材といった4つの人材像の育成を目指している。そして、この人材像はほとんどの企業において共通して掲げられている。故に日本国内において必要としている人材像はここだといえる。

4.3 日本教育について

日本教育の現状として誰もが知るところの、小学校・中学校・高校・大学の4つの区切りに分かれた教育制度である。そしてその内容は日本特有の平等社会の縮図なのである。個人の能力が大きく評価される場面はあまりなく、学年も全員が一斉に持ち上がる。そこに競争概念はなく、いかにその小さな社会の中でコミュニケーションをとり暮らしていくか。学問については小学校・中学校では受験に関わらない限りあまり個人の意思で意欲的とはいえないのではないか。

5. 考察

多視点であるために外から今のポジションをみる必要があり、それは自らが外のポジションに立つ必要がある。それは見聞では本当の意味で“理解”することが出来ないからである。これから先を見据えるにしても、今ある情報から考えられる未来を予想するには分析力は勿論のこと、発想や新しい気づきといった部分が大きく効果を示す。このように考えると、経営陣の人材像で共通する部分は全て繋がっているのではないだろうか。坂根正弘会長は日本の停滞をこう述べている。「日本人の誰もが傍観者になってしまっている」傍観者は問題意識を持っていないことを意味し、自己の判断で決断することをしていない。だれもがリーダーにならなければならないということは、誰もが自己の発言と決断に責任を持つのである。さらに企業からは創造的、挑戦する、グローバルであり、専門知識を持ってという。そのような人材を必要とするにも関わらず、今の日本教育の体系で生み出せていないという考えに至るのは妥当ではないだろうか。

6. 提案

彼らや企業を強くする要因がある。それは「危機」である。それはどの経営者も企業も経験しており、予期せぬリスクにせよ自ら飛び込むリスクにせよ、その場面は後に大きな成果へと繋がる。故に、私は日本教育の中にもそのリスクを取り入れることを提案したい。学校教育において競争社会を構築し、個人の能力により各々が奮起する場を用意する。勿論格差は生まれるが、それはその人物を成長させるリスクの場なのである。そもそも日本は資本主義であり、社会に出ればその競争社会にさらされるにも関わらず、学生時代には競争社会で生き抜くための手段を満足に学べないのである。さらに、留学を義務化することを提案する。はじめは強制かもしれないが、それが当たり前になってしまえば人々は何の疑問も持たなくなるだろう。ベースとして海外の知識があることは必須になっている時代であると私は考える。そ

して、見聞ではなく自らそこに身を投じるべきなのである。その留学を高校から義務化し、大学においても実施したい。大学では過去の留学体験を生かし、「問題意識」と「目標」を持って行くことを提案する。

【参考文献】

- [1] 坂根 正弘:ダントツ経営
- [2] ウォルター・アイザックソン、井口耕二:Steve Jobs
- [3] 林 信行、高橋 則明、ケン・シーガル:Think Simple
- [4] 本田 総一郎:やりたいことをやれ
- [5] 本田 総一郎:夢を力に
- [6] 柳井 正:一勝九敗
- [7] 柳井 正:成功は一日で捨て去れ
- [8] 福井 恵介:サムスン電子 躍進する高収入企業の秘密
- [9] 城 繁幸:内側から見た富士通「成果主義」の崩壊
- [10] 松下 幸之助:道をひらく
- [11] 辻野晃一郎:グーグルで必要なことはみんなソニーが教えてくれた
- [12] 大野 耐一:トヨタ生産方式 脱規模の経営を目指して