

1

「私の感覚では、育つ人って言うのは、勝手に芽がでてる感覚なんです。同じ環境でも、目立ってくるのが分かるんです。」

確かにそうですね。これは、経営者であれば、誰もが持っている感覚だと思います。

では、「この芽が出てくる」スピードは、本人の資質に頼るしかないのか？ それにはいくつかの要素がからんでいると思います。

まずは、本人の資質は大きく影響します。

それには、知能や体躯、性格も作用しますが、それ以上に、生まれてから入社までに経験してきた生活環境に大きく作用されると思います。先天的なものや後天的なもの。後天的なものについては、私はDPI（ダイヤモンド社製）を使って測定することが多いです。

それを“ふるいにかける”のが採用、です。ね。

2

従って、採用希望者をたくさん募ることができるかどうか、その企業の人材育成力を大きく左右する、というわけです。ちなみに私どもは、少なくとも毎年採用人数の30倍以上の採用試験の受験者を集めることを目標としています。

次に、本人の資質は採用でふるった後、その選りすぐった種を撒く畠（はたけ）の土の質が問題となります。特に新卒を始めてから、この畠の土の質が一定レベルになるのに、10年ぐらいはかかるのではないのでしょうか。その間は我慢です。肥料をたくさんあげたり、間引きしたりするしかない。

その肥料や間引きが、人材育成の環境づくりに相当するのではないかと思うのです。

最近、「仕組み」という言葉よりも「環境」という言葉の方がしっくりくるようになりました。



3

社内規律やルール、作業や業務のマニュアル・ガイドブック、日報や週報、グループウェアなどのハウレンソウの仕組みづくりを「仕組み」と表現するなら、「**社風+仕組み=環境**」ではないかと。

仕組みはもちろんめちゃくちゃ大事なのですが、その仕組みづくり自体も、環境を創っていくことで発展して行くものなのだと思います。

情報化が進み、色々な仕組みが可視化され、便利化されてきています。しかし、その進化が進む一方で、人間自身のマインドが低下していつているのではないかと、もう少し言うと、**やる気がないわけではないのだが、自分自身が忙しすぎて、どうしてよいか分からず、結果的に、ルーチンワークに自ら埋没して、自己防衛を計る・・・**。そんな人、周りに居ませんか？

加えて、働き方も多様化し、一つの会社にとどまる期間は3年平均とか言われている社会状況。これって、誰が悪いとかではなく、環境変化なのだと思うのです。

4

時の経過とともに、私たち日本人を取り巻く仕事環境が劇的に変化しているわけで、経営者としてはこの変化を認めつつ、自社がその流れに流されないようにしていくしかない。それを、弊社代表の上坂は今年、「Think Different」って表現したんだと思います。

環境づくりは土づくり。なので10年15年仕事になります。外部からの刺激も大事なのですが、最も大事なのは経営者自身がそのことを大事にすること。大事にするとは、すなわち「企業の根底の価値観と位置付け、社内のあらゆることに関係させること」、そして、手間暇をかけること、だと思います。そういう意味では、農家の皆さんの取り組みを勉強すると良いかもしれません。私も最近そのような本や冊子をよく読むようにしています。

我が社の土を、人がたくさん育つ“良い土”にしていきたいものですね。では、また。