

「こころ」

鉄道機器株式会社

専務取締役

よしだ あきら
吉田 晃



1989年慶應義塾大学経済学部卒業。同年、日本興業銀行（現みずほFG）入行。同行渋谷支店、NY支店勤務を経て1999年スタンフォード大学経営学修士（MBA）取得。2000年同行退職。同年鉄道機器（株）入社、常務取締役を経て2004年より現職。

「こころ」と言っても夏目漱石ではない。日々、人間はいろいろな感情をもって仕事に取り組む。それは人間が人間たる所以である。私は、従業員一〇名ほどの中小企業を経営する立場にあるが、毎日、自分、そしてみんなの「こころ」の動きと格闘していると言うのが正直なところである。日々、会社という組織で活動する人間の「こころ」の動きについて思うことをこの場をお借りして考えてみたい。

まずは「愛」。愛というと少々大げさであるが、やはりこれがないと、職場はうまくいかない。英語でいえばLoveとかCare。いまだに「終身雇用制」を前提としているわが社においても、先輩が後輩を育てる愛情が希薄になってきている気がする。愛社精神なんていうとちょっと気恥ずかしい雰囲気がある。仕事やわが社の製品に愛着を願うのは経営者ばかりだろう。これはなぜだろうか？いろいろと原因が考えられる。まず、「技術変化」（わが業界でも！）があり、先輩もわからないことが多くなっている。また、「年功色」を少し薄め、ほんの一部とはいえ「成果主義」

という評価制度の導入したことにより、結果をださなければならぬという風潮が強くなり、のんびり教えているとすぐ追い越されてしまう。愛情が希薄になったわけではなく、その余裕がない。「技術変化」という外部環境。「終身雇用」だけ「年功主義より成果主義」という経営の選択。会社、仕事、仲間、製品を愛してほしいという経営者の身勝手な思いとは裏腹に社員のところは離れていってしまう。裏を返せば、会社、仕事、同僚に愛があれば、不祥事は起きるわけではない。

次に、「挑戦する気持ち」。これは会社で特に難しいが愛と同じくらい重要なこと。やったことがないことに挑戦するのは大変なエネルギーを要する。新しいことにとりくむ、あるいは、何かを変えたいとなると、うまくいかないリスクもある、わからないことが沢山ある、そしてつらいことばかり。はつきり言って取り組まないほうが無難である。しかし、社員みんなが、その先に素晴らしい事があると信じていることができれば、エネルギーを要しようとして、苦労があらうと乗り越えられるはず。どう説明のし

ようもないが、開発、設計のこだわり、加工のこだわりなど、「職人気質」はわが社に存在する感情（どこまで成果に結びつくかは別問題だが）。物づくりはやっぱ「俺（私）はこうする！」という信念がなくてはならない。このこだわり、そして信念が、挑戦する気持ちをドライブする。今、会社を経営するうえで必要なことは次の素晴らしい事という「ビジョン」を明示し、それに挑戦することを称えよう。これを会社の文化にしたい。

社員みんなで、今日も「こころ」と格闘する。もちろん、人間たるもの、こころと志だけでは生きていけない。労働の対価としての賃金も大切。我々中小企業は、愛とか挑戦する気持ちを大切にしたい、一人ひとりに実力以上の力を発揮してもらい（願わくば全員であるが）、大企業に負けない効率をあげるしかない。がんばりに公平に報いつつも、全体としての労務費を抑える、そしてその正のサイクルをまわし続けていくことしか生き残る道はない。

次号は、森ビル㈱専務取締役、森 浩生氏にお願いいたします。



（敬称略）小長啓一→野々内隆→根来泰周→石弘光→武藤敏郎→高橋温→増田寛也→西澤潤一→内田盛也→中原恒雄→今井敬→室伏稔→上島重二→西室泰三→依田晃→重延浩→吉村作治→中川武→池内克史→中島秀之→元村有希子→石倉洋子→内永ゆか子→秋池玲子→富山和彦→五藤信隆→伊藤公平→吉田晃

※本コーナーは、弊会ホームページでもご覧頂けます。