

オフィスの



照屋正

弊社が毎月発行する経済誌「りゅうぎん調査」には、県内で活躍する経営者の皆さんを紹介するコーナーがあります。エピソードを含めて会社の設立経緯、事業の概要、経営の考え方などをお伺いしています。

「会社経営で最も大事なことは」。この問いに、多くの経営者が「人材の育成」を挙げます。人材育成がいかに大事なのか。例えばA社は以前、起業した事業がヒットして店

舗数を急増、一時は県外にも進出する勢いでした。しかし数年で経営は行き詰まり、大幅な規模縮小に追い込まれました。事業の急拡大に対して、人材育成が追いつかなかったのが最大の要因だったといいます。

B社は自己の成長に努力する社員、そんな社員像を強く求めています。「会社の成長とは、社員の成長の範囲でしか伸びないもの。結局、会社の発展は社員一人一人の成

創造力ある人材求める

長にかかっている」と語ります。

人材育成には、三つの柱があるといわれます。一つ目は実践スキルの向上、二つ目は幅広い知識の習得、三つ目はチャレンジ精神の醸成です。ここでの知識とは、仕事に関する専門知識だけでなく、モノの見方や考え方、経営者と共有する価値観、そういった幅広い内容を含みます。この三つを身に付けてもらおうと、経営者の皆さんはそれぞれに工夫を凝らしながら情熱を持って育成に取り組んでいます。

さて、こうして育った人材に、経営者は最終的に何を望んでいるのでしょうか。

これまでに聞いたお話を要約すると、「創造力の発揮」

ではないかと感じています。新しい企画を立ち上げる力、新しい商品を作り出す力、それを発揮してほしいのです。

「この業界は現状維持では後退と一緒に。新しい企画やヒット商品を作り続けなければ勝ち残れない。それができる人材が常に出てきてほしい」。C社長は強調します。どの経営者も同じ気持ちのはずです。

経済環境は大きく変わってきました。これからは積極的にリスクをとってチャレンジする会社が伸びるとみられています。創造力を発揮する、そんな人材がより求められる時代がやってきたようです。

(りゅうぎん総合研究所常務取締役)

次回は福井康夫氏(メディアフラッグ代表取締役社長)です。