

もそうではないでしょうか。「この子の能力はこの程度」と親が見切りをつけたら、子どもは無限にあるはずの可能性を発揮する場が狭められてしまいます。「社員が育たない」と嘆く社長は、私に言わせれば、社員が育つような環境をつくり出せていないのです。社員が力を発揮できる場を与えていないのなら、それは上に立つ人間の責任でしょう。

私はこれまでに「この子、こんな能力があったんや！」と社員に驚かされた経験が何度もあります。それはうれしい発見ですが、同時に「どうしていままで気づかなかったのか？」と反省するチャンスでもあります。

その社員を取り巻く環境がどのような状態かを確認してみると、得意分野とかけ離れた業務を担当させられていたり、自分でも社員の特性を「仕事に活かせる」とは気づかず、に過ぎしていたりすることがわかるのです。

「英語が喋れないから海外出張には向かない」と、自分で自分を決めつけている社員がいました。

「英語は全然、喋れない？」

と私は聞きました。

「はい、全然。外国なんて行ったことありません」

「ああ、そうなん。……ペルーって知ってる？」

「知ってはいますが。すごく遠いところですよね」

「遠いなあ。来週、行ってこい！」

彼は真っ青になりましたが、私はその場で別の社員に、ひとり分の航空チケットと宿泊先を手配させました。しばらく「無理です」「無理やない」「言葉もわからずに、どうやって行けばいいんですか？」「脚あしがあるやないか」と押し問答をしたものの、彼は最後には諦めて、

「とにかく英語、勉強します！」

と、すぐに役立つ英会話の練習法を同僚に聞いて回りました。

そして彼はペルーへ飛び、その後バイヤーとして世界中を回るようになりました。

「世界はほんま広いですね。外へ出してもらおうようになったら、自然と『世界の中の日本』という見方、考え方が身につきました」

どこかの国へ行って帰国するたび、彼は「今回はこんなことを感じた」「次はあの国

へ行つて仕事を広げたい」と雄弁に話して聞かせてくれます。

同業者のなかには「語学力のない社員を海外へ行かせて、商談がうまくいくはずないでしょう。金を捨てるようなものだ」と言う人もいます。

商談はもちろん、うまくいくに越したことはありません。しかし、たとえその時はうまくいなくても、社員が先の成長につながるような多くのことを学んで帰るなら、一見お金を捨てているようでいて、実は立派な投資になります。

そのように「育つ環境」を与え、「成長するための経験」を積ませて社員一人ひとりの能力を開花させることが、会社という集団のトップである経営者の果たすべき役割ではないでしょうか。

人は鏡である

ビジネスにおいても、社員教育においても、相手を信じきれるかどうかは、結果を左右するほど重要なファクターだと思います。

「人は鏡」です。相手を見れば、自分がどのような顔をしているか、どんな感情で相手

に接しているか、だいたいのところはわかります。

相手が疑うような表情をしていたら、自分のなかに相手を疑う感情があるのです。楽しそうな顔をしているときは、こちらも楽しいと思っています。

信用や信頼も同じです。

「おまえは俺のこと、裏切れへんやろうな」と言う人ほど、簡単にこちらのことを裏切ります。裏切らない人は、はなから「裏切るか、裏切らないか」という発想自体を持ちません。ですから裏切るという言葉が出てきた時点で、私は「こいつは裏切るかもな」と警戒します。

そして社員自身にも、

「取引先へ行ったら、まず相手のことは信用しろ」と伝えます。

「騙されたら、どうします?」

と聞かれれば、

「騙されてもいいから、まず相手のことを信用することが大事や」と答えます。