心に残る三つの言葉

経団連教育・大学改革推進委員長
住友生命保険会長
橋本雅博（はしもと　まさひろ）

今から30年くらい前のある講演会で「部下は3日で上司の考えていることがわかるが、上司は3年たっても部下の考えていることはわからない」という言葉を聞いたことがある。当時はまだ管理職には就いていなかったが、なぜか心に残った。

実際に管理職になってみると、なるほど、そういうものだなあと納得したのを覚えている。部下の気持ちがわかるなどと軽々に言うものではないと痛感した。では管理職としてどうすればよいか、悩んだ末の結論は「Manage to」という言葉だった。

「Management」という英語は、日本語では「管理」とか「管理職」と訳されることが多いが、どこか違和感を覚える。動詞のmanageは不定詞のtoを伴って使われ、意味は「何とかして…する」、すなわち困難な状況の中で何とかして問題を解決するとか、悩んだ末に判断するといった意味で使われる。同じ言葉なのに名詞と動詞では日本語の印象が大きく違うが、管理職とは部下を「管理」するのが仕事ではなく、部下が困ったときに何とかして解決するとか、判断できないときに少ない情報であっても何とかして方向を決めるのが役割だと自分なりに定義付けて自覚するように心がけた。しっかりとできたかどうか自信はないが、忘れたことはなかった。

さらに管理職から経営陣に加わるようになって出会った言葉が、「最も強いものが、あるいは最も賢いものが生き残るわけではない。最も変化に対応できるものが生き残る」というものである。ダーウィンの言葉として有名であるが、実際には『種の起源』などの著作には書かれていないようだ。しかし誰の言葉にせよ、経営者の心得として胸に響く言葉だ。経営環境の変化に対応して自ら変革できない企業は滅びざるを得ない。経営に責任ある者の覚悟を迫るようにも感じられるこの言葉は、今もずっと頭の片隅にある。

今春、中央教育審議会の会長を拝命した。将来の予測が困難な時代において、一人ひとりの豊かで幸せな人生と社会の持続的な発展を実現するために、教育は重要な役割を担う。多くの課題があるが、変えてはいけないものと時代に合わせて変えていくべきものを見極めていきたいと考えている。