

# 人を育てる



よしい けいいち  
芳井敬一

経団連労働法規委員長  
大和ハウス工業会長

高校、大学と学生時代、私はラグビーに打ち込んでいたが、将来をラグビー一本に定めていたわけではな  
い。スポーツ推薦で入った中央大学では、父親の勧め  
もあり、教職課程の取れる文学部で学び、卒業後は、  
小学校の先生の道に進むのだろうと漠然と考えていた。  
父からは「小学校は国語も算数も体育も含めて、日々  
の営みの中で子どもを多面的に見ることができると。本  
当の顔が見える」と聞かされ、私はその言葉をごく自  
然に受け入れていた。

ところがケガが進路を揺らした。大学時代の監督か  
ら「社会人で通用するには厳しいぞ」と言われても、  
不完全燃焼の思いは消えなかった。大学卒業後の19  
81年、神戸製鋼所のグループ会社に入り、日中は事  
務所で業務に励み、定時後は練習に向かう日々を送っ  
た。仕事とラグビーの両立は容易ではなかったが、や  
り切りたいという思いが私を突き動かしていた。

転職を経て、1990年に大和ハウス工業へ入社し  
た。社是の1番目に「事業を通じて人を育てる」とあ  
り、私はこの言葉を特に大事にしている。神戸で営業  
所長を務めていた時、支店長育成制度の面接で、「こ  
の会社が未来永劫続くために、私は人を育てます」と  
約束した。以来、私の仕事の中心は人育成である。

支店長になってから、部下を「部下」と呼ばず、「うち  
の子たち」「うちの連中」と呼んできたのも、親しさ  
を意識したものではなく、期待し、鍛え、最後まで見  
放さないという気持ちだが、そのまま言葉になったので  
ある。

金沢支店では、風通しを変えるため、「うちの子た  
ち」と週1回の勉強会を始めた。目的は問題解決では  
なく、交流にあった。ある時、その議事録に「知らな  
い人と打ち解けた」「他部門と真剣に話したのは初め  
て」と書かれていた。私はメンバーに「テーマは道具  
だ。こういう言葉を待っていた」と伝えた。組織は一  
気に変わらない。しかし、やり続ければ空気は少しず  
つ動く。成果は自分の異動後に出るかもしれないが、  
それでよかった。

また、一昨年には、社員から質問を受け私が答える  
Q&Aを、ある営業所で2年ぶりに行った。終了後、  
1人の社員が2年前の感想文を大切に持ってきた。私  
が赤ペンで返事を書き、「また来るね」と添えていたと  
いう。「本当に来てくれた」と喜ぶ姿に、むしろ、私  
の方が背中を押された。返事が届くと、人は前へ進め  
る。感想文の中には「私たちはお客さまを寂しがらせ  
ているかもしれない」という一文もあった。私には浮  
かばなかった表現であり、以来、その言葉を使わせて  
もらっている。教える側も、教えられているのである。  
今、グループ会社の非常勤取締役として、月に1回、  
座談会を開いている。かつての勉強会と目的は同じで  
ある。参加者から届く三行コメントには、必ず一言、  
自筆で返している。「見ているよ」ということを、心  
を込めて伝えたいからである。先生にはならなかった  
が、形を変え、会社というフィールドで人を育て、人  
に育てられている。

私は、これからも人に向き合い続けていく。