

トリノオリンピック「男子 500mスピードスケート」で4位になった選手がいます。それまで無名だった彼の活躍で、彼が籍を置くチェーンレストランの名が一躍有名になりました。この選手は、大学でスケートを引退する予定でしたが、彼の「トリノオリンピックに出場したい」という想いを受け、会社の社長はその意気込みをかったといいます。「会社からは『応援しているよ』と言われても、『結果を出せ』とは言われないんです。そういう環境だからこそ、ぼくは結果を出してこたえたいんです」と、この選手はオリンピック代表に選出される前のインタビューでも会社への感謝の気持ちを述べています¹。1回目も2回目も自己ベストを上回るタイムで、4位という結果を出しました。

この選手だけでなく、環境が整うことによって、また関わる人やものごとによって能力が引き出されることがあります。従業員一人ひとりの個性が生かされ、その人の持てる可能性が全開すれば、それが企業にとっての大きな財産となり、競争力になるでしょう。そのような環境を整えることこそが、社員の意欲や能力を引き出すのではないのでしょうか。

現在、団塊の世代の退職を間近に控え、日本の経済成長期を支えてきた経験豊富な人材が引退するという一方で、人材育成の重要性が高まっています。定年退職者や育児・出産で退職した女性の再雇用を積極的に行なう企業も増えています。優秀な人材を集めることも大切ですが、一人ひとりの従業員から、まだ顕われていない能力を引き出していくことも重要で、ファミリー・フレンドリー施策などの、職場の環境整備がそのことに貢献し、会社の質を高めることを期待したいと思います。

¹ 2005年11月15日付 朝日新聞