



伊奈 功一

INA Koichi

ダイハツ工業
相談役

「人に関心をもって接する」 人材育成が 日本のものづくりを伸ばす



AIやIoTの進化とともに、ものづくりを取り巻く環境も大きく変化しようとしています。われわれはこうした急速な変化への対応とともに、少子高齢化という大きな課題にも直面しています。岐路に立つ日本のものづくり現場の進むべき道を私なりに考えてみました。

まずは、日本のものづくりのいちばんの長所を最大限に伸ばすことです。その長所とは、誠実・真面目・正直を基本に、商品を通じて信頼を売っていること。すなわち、安全、安心、そして上質なものをリーズナブルに提供できるよう、お客さま目線に立ったものづくりに取り組んでいることです。日本の自動車が世界で認められているのは、安全性や品質が評価されてのことだと確信しています。

これまで、われわれのものづくりは常に「改善」、そして「改革」に励んできました。私は先達から「改善なくて改革なし」ということを教えられました。コストカットや品質向上など、「改善」という小さな工夫を継続していくことで、「改革」という大きな変化を受け入れる素地ができるということです。この「改善」と「改革」が非常にバランスよくなされているのが、日本のものづくりです。

そして、何よりも重要なのが人材育成です。「ものづくりは人づくり」といわれていますが、本当にそれができているのか、危惧しています。人づくりの基本は「人に関心をもって接する」と考えています。人づくりはその人の個性を伸ばすことで、相手の長所をしっかりと見極め、それをどういう形で生かしてあげればいいのか、一人ひとりにあった育成プログラムを考えてあげることが上司には求められています。それは手取り足取り教えることだけではなく、ある時は目的だけを

与えて自分で考えさせる、何よりも、関心をもって見守り、相談に来た時はしっかりと相談に乗り、一緒に考えてあげるということが大切です。そのベースには、上司のコミュニケーション能力が不可欠です。部下が今、何を思い、何に悩んでいるのか、しっかりと聞いてあげることです。私が初めて製造現場の管理者として赴任した際、一緒に働く仲間を知ることからはじめようと考え、まず取り組んだことは、250人の部下全員の名前と顔、そして趣味や家族構成までも覚えることでした。「今年は子どもさんが小学生になるね」など、いろいろとコミュニケーションをとるうちに、次第に現場の本音や課題がわかるようになり、管理者として行わなければならない改善や改革の方向性も見えてきました。単純なことかもしれませんが、「関心を持つ」を実践する取り組みでした。上から目線だけでは、現場の実態は把握できませんので、こうして現場の人たちと同じ目線になることが大切なのです。上司・部下が本当の「仲間」になることで、現場のモチベーションも上がりますし、マイナス情報も報告してくれるようになりました。

今後、世界との競争は激しさを増しますが、これならだれにも負けないという商品や技能・技術を持っていないといけません。そして、その強みや個性を伸ばすことに注力して世界と戦っていくべきです。一方で、日本はこれまで世界から謙虚に学ぶことで成長を遂げてきたことも忘れてはなりません。変化が激しい今こそ、世界をしっかりと見つめ、謙虚に学ぶ姿勢が大切です。

関西は素晴らしいものづくり企業が集積していることが特長です。当社も関西に拠点を置く企業として、個性を発揮し、頑張っていきたいと思います。(談)