



『マネジメント』1970年12月（日本能率協会）

企業内教育の再考を

教育とは何をすることか

私が考えてもらいたいと思うのは、もちろん企業内教育に関してのことである。そういうと、なんだ、そんなことならもうたくさんだ、自分のところでは十分やっているという人が多いだろう。そこで考えてもらいたいのである

第一に、そうしてやっている教育と思っていることは、教育なのか、教育になっていないのではないか。たとえば新入社員教育というのがある。もうそろそろこの企業も来年の準備にかかっているころであろうが、あれは新入社員の教育といえるかどうか。私も多くの事例をみせてもらったが、いかにもお粗末なのが多いようである

いや、あれは一種の儀式のようなものだという逃げ口上もあるが、そんなことでいいのだろうか。若者が人生の門出にあたって張り切っているその瞬間を逃げるのはおかしい。またそうだからこそ、そこで妙な印象を与えたら、ものの考え方を誤らせることにもなる。

現に、そういう印象を語った多くの新入社員を知っている。居眠りをしている間に終わってしまいました。要領よくやればいいんですよ、などという。こうなると人生のはじめに当たって新入社員教育としてやったことは、教育でなく非教育的なことであることになる

次から次へといろいろな部長がお説教するのが新入社員教育だという習慣的思考があれば、この際考え直してもらいたい。聞き流していればよいことをやるのではなく、行動に何らかの影響を与えることについて真剣に考えてほしいものである。そうしないと意図に反するばかりか、マイナスの方向への仕事をしていることになる。習慣的行事を一度洗い直せということになるといってもよい。

これはしかし、新入社員ばかりではない。非常に多

くの教育が行なわれているが、目的はよいけれども、方法的反省がないために、マイナスになっている。その点で事実として何が行なわれているかを新しい目で見直してほしい。そろそろ来年度の計画がはじまるので。

人間不在をどうして改めるか

次に考えてもらいたいことは、「人間のことを考える」ということである。これまで企業内教育は、企業に関してだけ、と限定する習慣的な考え方があった。それは紙の上に書いたもので伝達するという思想の上では、成立つかのごとく考えられるが、企業の中で本当に働けるかどうかという具体的な行動を考えれば、企業の教育、人間の教育と分けられないことである。

そういうことは最近ぼつぼつ自覚されているが、そうなる今度は抽象的な人間教育というものが、クローズアップされる傾向にある。しかし、それはおかしいことである。近代教育の二元論であって、それが原因で人間の教育が次第に希薄になってきた。そして最近のような人間不在ということが、あらゆる面で問題になっているのである。

最近のもろもろの社会現象で、人間不在にもとづく問題があるのは、学校、企業を通じて具体的な仕事の中で、人間的なものを土台にしてものを考えるという態度が欠けていたからである。

たとえば、公害の問題の根底には、現代の企業人の人間的な考え方の欠如ということがありはしないか。それはだから教育の問題なのである。人間のつくり方の問題である。それは学校の問題だなどということではない。そういう考え方が、ひいては企業の大きな存立の問題に悪い影響を及ぼすのである。

こういう具体的な問題について考え直すことを、企業のマネジャーに希望したい。 (矢口 新)