

# 中経 論壇

経営支援NPOクラブ理事

中谷 兼武



ていた。

ところが、学校卒業後、建機メーカーに就職し、新入社員教育で「社員には、不言実行、有言実行、有言不実行、不言不実行の4タイプがある。

今年、後期高齢者になった私は、農村で生まれ、物心が付いたころから25歳まで、米、野菜等の物づくりの環境で育ち、黙々と新しい作物の育成法に挑戦して立派な実績を上げる農家を観てきた。また、学校では、黙って努力し目標を達成する「不言実行」が望ましいと教えられ納得し

## ものづくりと「不言実行」

しかしその後、職場の先輩、上司を眺めてみると、不言実行タイプが多くの人々の信頼を集め、有言実行タイプは敬遠されているように思える。私が管理職になって、多くの他企業、職場を見学して気が付いたことがある。見学の前に合理化や改善実績等を強く説明する企業・職場ほど期待外れが多く、逆に見学前の前置きの短い企業・職場ほど、内容がしっかりしている、教えられることが多々あるという事実である。

「不言実行」タイプがものづくりに最も適しているのかもしれない。事実、優秀なものづくり企業には不言実行型が多いように思われる。今の私は、ものづくり企業は「組織内では有言実行、組織外へは不言実行」が望ましいと考えている。読者諸氏は、どのような企業風土が望ましいと考えられるであろうか。

余談であるが、格言を前後入れ替えると、通念と異なる意味が見えてくる。例えば、「朝令暮改」を「暮改朝令」にすると、今日の指示や行動を暮れてから静かに反省し、改めるべきことは、翌朝、訂正指示をする意味合いになり、ものづくりの私にとって座右の銘となっていた。

# 組織内では「有言実行」