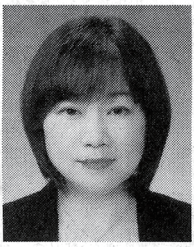
浦和大学発 研究レポート

□5□

企業の持続的発展と教育

高橋 清美
社会学部現代社会学科 教授



企業の持続的発展にとって経営理念と従業員教育は重要です。経営理念は重大な意思決定をする局面や、現状を打破するための新たな戦略を実行するときなどは特に有用です。

経営理念に従業員教育の観点を取り入れている企業があります。米国のIT企業IBMの創業者トーマス・ワトソンは、その経営理念の一つに「教育に飽和点はない」という言葉を掲げました。これは積極的に学び続けることの重要性を示しており、IBMは従業員の教育に惜しみなく資金を投じて自己啓発を促しました。従業員の学ぶ姿勢は、各人の仕事へのモチベーションを高め、会社によい成果をもたらします。従業員教育の充実度はその企業の将来を左右するのです。

従業員教育が重要である理由に「従業員ロイヤルティ」があります。従業員ロイヤルティとは、勤務する企業に対する「信頼」「愛着」などを意味しますが、換言すれば、その企業のメンバーであることの「誇り」といったらよいでしょう。自分は従業員を大切にする素晴らしい会社に所属しているという「誇らしい」気持ちです。

従業員への教育のみならず、従業員の家族に対する教育にまで心配りがある企業もあります。十和田湖の南の秋田県鹿角郡小坂町にかつて小坂鉱山という会社がありました。藤田財閥を創設した藤田伝三郎が設立ました。

昭和50年に編さんされた『小坂町史』には、昭和6（1931）年、「小坂鉱山から聖心愛子会会長聖園テレジアに、鉱山に勤務する従業員の幼児の保育施設の設立を要望し、銀山町にあった従業員宿舎で保育を始めた。これが小坂町における保育所のはじまりである」と記されています。その2年後には、「一一三坪（平家建）の園舎を新築し、定員100名で、数え年三歳から就学期までの幼児を収容しました。この園舎は教会のような造りの洋館で、聖園マリア園と呼ばれました。現在は「天使館」という名称でコンサート会場などに利用され、国登録文化財となっています。

小坂鉱山には久原房之助という人物も経営に貢献しました。久原は藤田伝三郎の甥で、大学卒業後、1890年から貿易商社に勤務していましたが、井上馨の命令に従って退社して小坂鉱山に赴任しました。藤田と久原は山口県出身で、井上馨と関係が深かったようです。

久原房之助は人望が厚く、小坂鉱山では新技術を導入して主要産品を銀から銅にするなどのイノベーションを起こすとともに、郵便局や消防署を設置するなど地域の発展にも貢献しました。また、小学校に本を寄贈して「小坂文庫」を設置するなど教育熱心な面もみせました。しかし、1903年、あることから久原は小坂鉱山を退社して茨城県に移り、日立鉱山（のち日立製作所）を設立し、久原財閥を創設しました。創業者たる久原の教育重視の思想は現在の日立製作所にも受け継がれていると思われ、「自分の価値を自分で作ろうとしている社員を最大限支援する」という自己啓発を奨励する経営文化が形成されています。

たかはし・きよみ　1964年神奈川県生まれ。明治大学大学院経営学研究科博士後期課程修了。博士（経営学）。2020年4月より現職。専門は経営史。現在の研究テーマは地域経済活性化とグローバリゼーション。