

研修生の声



アブドラハマン アブドルアジーズ アル・スベイ氏

サウジアラムコ リヤド製油所

オペレーション スーパーインテント

Mr. Abdulrehman A. Al-Sebaie, Superintendent
Riyadh Refinery Operation

人事管理コース (TR-4-13: 2013年5月7日～24日)

13カ国17名の研修参加者を代表し、JCCP ニュースに寄稿できますことを大変光栄にまた嬉しく思います。

開講式での自己紹介の折、私は、日本製鋼所 (JSW) から18名の技術者が20日間にわたってリヤド製油所の水素化分解装置 (Riyadh Refinery Hydrocracker Unit Reactors) の点検・保守整備作業に携わったときの様子をお話しました。リヤド製油所の従業員は皆、この重要な作業を行う日本人技師の優れた仕事ぶりに感嘆し、私はその秘訣を是非知りたいと思いました。そのため彼らを自宅に食事に招きましたが (次頁の写真)、それだけでは十分ではなく、私はこの人事管理の研修への参加を決めたのです。

今研修を終えてようやく秘訣が分かったと、確信をもって言えます。

それは他国とはまったく違う日本の経営スタイルにあると思います。個人ではなく、チームやグループの貢献に基盤を置くものです。

このことは、JX日鉱日石エネルギー、上野興産、出光興産、コスモ石油、JOGMEC (白島国家石油備蓄基地) など、私たちが訪れたすべての企業で感じたことです。どの企業でも、それぞれの人事管理プログラムを説明いただきました。数多くの事例を学ぶことができましたが、紙面の都合上ここでは出光興産の例を取り上げたいと思います。

出光興産は100年以上も前、小さな小売商として出光佐三氏によって創業されました。現在では、従業員8,700名、売上高45億円、国内事業所32、海外事業所34を数えるまでになりました。この成功の最も重要な要素は創業

者自身にあります。彼は、次の理念を基盤とする「人間尊重」を経営の原点に掲げました。

- 人間こそ経済と社会の主体であり、物質や金銭ではない。
- すべての社員が社会に尊重される存在となるような、社員の規律と教育。
- 一致団結を通じた人的資源の力。
- 金銭の奴隷にはならない。

出光佐三氏は利益について何か語っているのでしょうか。もちろん、それはノーです。この点が経営の極意です。利益重視でどのような代償を払っても利益最優先の西洋社会とはまったく違う点です。

JCCPの研修は、プログラムをさらに有意義なものとするため、週末を最大限利用して日本文化にも触れることができる構成となっています。参加者は、広島をはじめ、神社や城など数多くの史跡を訪ねる機会を持つとともに、日本のさまざまな美味しい食べ物も満喫しました。

私たちが空港に降り立ったときから研修終了に至るまで素晴らしい内容の研修を準備くださったJCCPに、研修参加者を代表し心から感謝申し上げます。初日のオリエンテーションでは、都内を巡りながら公共交通機関の利用の仕方や習慣について学びました。すべての参加者一人ひとりの質問にも丁寧に答えてくださり、そのおかげで、私たちは、滞在中、不自由のない生活ができました。また、観光名所などの様々なところにひとりで行くことができました。

研修の目的は100%達成されたと、自信をもって報告することができます。ここで学んだことをすべて自国に持ち帰ることを約束します。

有益ながら同時に楽しい内容の研修コースを実施することは極めて困難なことです。しかしそれも、JCCPの優れた講師3名、庄司氏、奥山氏、神保氏の並々ならぬご尽力のおかげで達成されました。

講師の方々は日夜を問わず何日もかけて研修プログラムを用意くださり、研修期間中熱心に取り組んでくださいました。研修会期中すべてに付き添ってくださいましたが、チームで活動くださっていたので、どなたがなにを担当か知らぬ

まま、私たちは円滑に進められる有意義なプログラムを楽しむだけでした。これも日本の優れた人事管理を例証するものにほかなりません。

総勢20名の参加者を引率して、徒歩、バス、タクシー、電車、船、飛行機とあらゆる交通手段を利用しておよそ2,500キロを移動し、10軒ものホテルの宿泊の手続きを済ませる。これがすべて何の支障もなくかつ楽しく進められたのです。

この3週間の経験を今後活かしていきたいと思いません。

本当にありがとうございました。



日本製鋼所の18名をお招きして自宅にて



出光愛知製油所にて