

不言実行か、有言不実行か

ふた昔ほど前のある記事に次のようなことが書かれていた。「有言実行」「不言実行」「有言不実行」「不言不実行」と4つあるタイプうち、「有言実行」であることが最も望ましいのはもちろんだが、次点は「不言実行」ではなく、最近では「有言不実行」が望まれているのだと。これを読んでひどく驚いた記憶がある。自分の性格がどちらかという、やるべきことは黙ってやることを好む方であり「不言実行」タイプに近いので、4タイプ中3番目という評価がショックだったこともある。勤勉な日本人にとって「不言実行」は一種の美德ではないのか。「男は黙ってサッポロ〇〇〇」のはずではなかったか…

さて、近頃は評価の時代である（この原稿を書いている翌週に所内の研究評価行事が迫っている）。新たな研究に対して何らかの評価を得ようとしたときに「不言実行」的態度では高評価は得られない。まずは「有言」が求められるが、できもしないことを言うだけなら、口先だけの不誠実な人になってしまう。かといって、確実にできることだけを宣言しても、新規性に欠け物足りない内容となり、やはり評価は上がらない。このため、もしかしたら達成できないかもしれない、ちょっと高い、かっこいい目標掲げることになる。

言うまでもなく研究は発想が大切である。次期の研究内容について議論しようという時に、発言者にもし「有言実行」を求めたなら、自由な着想でアイデアを出すことがためらわれ、そうなる議論も盛り下がる。はじめに「有言」がないと何も議論が始まらない。実行するかしないか、実行できるか否かは後で考えればいい。このような時はむしろ「有言不実行」を推奨する方がよいのだろう。「君、そんな研究をできるわけがないだろう」などと、部下の発言を頭から否定するようなことは厳禁である。研究組織の風土としてはむしろ「有言不実行」が適しているのかもしれない。

最初から実行する気がないのは論外であるが、実行しようとしたが結果が伴わないこともある。確実に研究成果を上げようとする姿勢は大切であるが、百発百中である必要はない。あるメールマガジンのアンケートによれば、部下を褒めるときに、9割の人が部下の能力ではなく取り組み姿勢を褒めると回答しているとのこと。結果よりも努力やプロセスを重視しているからだというが、この考え方には同感である。

個人的には「不言実行」の方が好きだが、こうして書いていくと、やはり「有言不実行」の方が上なのか。いや、とにかく「有言」の部分が大切であり、今の時代、「不言」はあまり褒められたことではないとは言える。昨年、日本ハムファイターズに着任した栗山監督は、「言葉」を大切に選手に伝え続け、見事にチームをリーグ優勝に導いた。これも「有言」の力であろう。このサロンの原稿を書きながら、改めて「有言」の大切さを認識した次第である。

（寒冷沿岸域チーム 上席研究員 山本 泰司）

* * * *

表紙左上記号 ISSN 1881-0497の説明

国際的なコード番号である ISSN (International Standard Serial Number : 国際標準逐次刊行物番号)は、ISSN ネットワークが管理する、逐次刊行物を識別するための固有の番号です。この番号は国立国会図書館 ISSN 日本センターから付与されたものです。