



飲み会で仕事の話をやめた。すると話題がなくなった。

企業経営漫談士 岡野実空

世界中で良くも悪くも「エコノミック・アニマル」と言われた、高度経済成長期の日本人。その拠り所となったのは、家庭よりむしろ企業などの組織でした。これは、とかくその共同体に依存しがちな個人の特徴的確にとらえた、旧リクルート人材センターの広告コピーです。(1998、梅沢俊敬) 今回のコラムは、その状況からの脱出法を探ります。

視点1: 背景と真意

バブル崩壊後、多くの組織人にとって、ごく普通のこととなった「転職」。それにリクルートという企業が果たしてきた役割については、すでにこのシリーズ(C-8)で取り上げました。またここでは、先のシリーズで最も注目を集めた「転職成功の条件」を再考し、「職業人」「家庭人」「社会人」という3つの要素と、その総合としての「ライフプラン」の重要性を確認しました。

さて今回のコピーが浮き彫りにしているのは、その肝心な「職業人」としての能力が中途半端で、組織に依存して生きるしかない、多くの「企業人」の実態。日立製作所OBで、現3DLA 代表の関島康雄氏が、いち早く提唱していた「組織内一人親方」とは、まずそれを組織と対等の立場に引き上げるための必要条件を明らかにしたものでした。

視点2: 教訓と学習

「欧米」という「モデル」と、そのキャッチアップという「目標」があった、戦後の日本社会。「就職」といいながら、実は「就社」した企業人の多くは、バブル崩壊後、所属組織と共に長期の「目標」を見失い、唯々茫然と立ち尽くすばかりでした。

それはまた、いま浮き彫りになっている、さまざまな「格差」の始まりでした。すなわち「大変な時代」を認識できず、人減らしと減給で食い扶持を減らし、「古き良き時代」の再来を待った多くの組織は、いま青息吐息。それに次々と引導を渡しているのが、新型コロナウイルスです。

その一方で、いち早く「大変」の潮流をとらえ、それまでの備蓄を糧にして、新開地の模索を始めた一部の企業。そのマネジメントの優劣が、企業業績の大きな「格差」を生み出したのです。

◆教訓: 「ハウレンソウ」から「ザッソウ」へ

◆参照コラム: 3-10 「組織内一人親方」のすすめ
E-2 「ワークライフ・バランス」の意義

さてそれに必要な知識は、「一般教養」と「雑学」。その探索の方法は、「まじめな雑談」が生む「仮説」と、その「実行」および「検証」です。またその過程で見直すべきは、伝統的な職場のハウレンソウ(報連相)。その徹底が育てるのは、主に「視野狭窄」人間だからです。従っていまは、そこでのザッソウ(雑談・相談)を抜き取らず、むしろ推奨して、時代を生き抜くヒントをつかむのです。

昔も今も、若い人は、「わんぱくでもいい、たくましく育てほしい。」(1968、丸大ハム)。

視点3: 異論その他

実は冒頭のコピー、いまひとつ腹落ちしません。予定調和的な逆算発想の匂いが漂うのです。きっと本当はこんな感じ。「飲み会で仕事の話始めた。すると話題がなくなった。そこで上司の悪口に切り替えて大いに盛り上がり、最後は社の将来に対する悲観論で最高潮を迎え散会した。」またやろうぜ。定年まで繰り返そう。これがメンバーシップ型飲み会の正しいお作法です。

ではジョブ型飲み会の様子はどうか。「飲み会で仕事の話したら、お前のノウハウは古いと批判され、上司の悪口を言ったら、自己責任だろと突っ込まれた。会社の将来性に関する悲観論を述べたら、いい転職サイトがあるからと登録を薦められた。」グッジョブ。(竹中雄三)

「社畜」からの脱出を目指し、延々と叫ばれ続ける「ワークライフ・バランス」。しかしその真意はいまだに理解されず、新型コロナウイルスが、「社畜」と「家畜」の交配種を増殖するばかりです。

2020年11月16日 実空