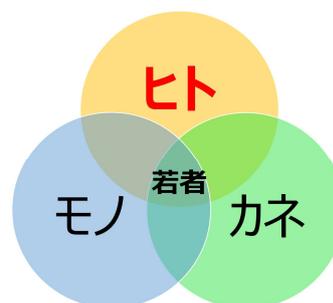


# ヒト その4「侵入社員」「若者必衰」

企業経営漫談士 岡野実空

ここまでの付録は、ベテラン社員や役員を対象に、ヒトという「経営資源」を考えてきました。

今回は組織に新風を吹き込み、その将来を担う新人や若手を考察します。そこで忘れてならないのは、関わる私たちが、自分たちの価値観だけでその世代を見ないこと。我が国は、「世代別」異民族の集合国家なのです。



## ⑦ 侵入社員

「新入社員」は、いつの時代も「新人類」。毎年4月になると、その年の新人の呼称が話題になりますが、いつも画一的でほとんど記憶に残りません。しかし近年の新人たちに共通する特徴は、戦後の高度経済成長をまったく知らず、バブル崩壊後の我が国の停滞期に育ったゆえの「クール」です。

さていま、企業側が最も警戒すべきなのは、いまだ「終身雇用」という幻を追い、入社をゴールと考える『侵入社員』。学生時代を通じ、ムダなき目標突破を徹底的に訓練されてきた手強い連中です。そのため一流企業であればあるほど、警戒レベルを上げねばなりません。すでに20年前、あるシンポジウムで同席した日本を代表するS社の役員は、自社新人の3割がそれに該当すると嘆いていました。ましていま、「新入社員」全体の3割が3年以内に辞めるという現実を考えると、『侵入社員』対策は企業にとって極めて重要な課題となります。

従って新人教育も、その『侵入』を前提として計画せざるをえません。そこでは、入社がゴールではなく、社会人としてのスタートであることをよく納得させ、「働く」とは、「会社」とはなにか？をじっくり考えさせることが必須です。また期待される「役割」を果たすために、「仕事の基本」をしっかり習得する必要性と、その過程にある「修練」の必然性を、「前向き」な先輩たちから、さりげなく伝授してもらおう機会を設けねばなりません。

逆にその場に呼んでではないのは、いたずらに「愛社精神」を叫ぶ先輩たち。彼らこそ、かつて入社をゴールとし、その後はひたすら企業にすがり付いてきた『侵入社員』の成れの果てだからです。

## ⑧ 若者必衰

「盛者必衰」は世の常ですが、国や企業の今後を担う『若者必衰』は絶対に避けねばなりません。しかしいま、我が国はそうなりかねない深刻な事態に陥っています。その筆頭はもちろん「少子化」。その若者たちが「少数精鋭」にならないのは、家庭から学校まで一貫して、その成長に必須な「失敗する権利」を与えないことが一因です。それは「試行錯誤」による「達成感」も奪い、ムダを嫌う「効率」人間だけを育てることにつながります。

またその若者たちは、社会人になっても「マニュアル」厳守の洗礼を受け、「目標管理」で「失敗する権利」を剥奪され続けます。さらに「若い時の労苦は買ってでもせよ」の教訓を知りながら、それを部下たちには認めない、「短期」「効率」最優先の『患部』たちが、それに追い打ちをかけるのです。

さてかつてホンダに存在した、「失敗」の賞金付きコンテスト。それは若者の「挑戦」意欲を高め、そのユニークなアイデアを全社で楽しく共有する素晴らしい仕組みです。また個々の「失敗」発表は、本人や関係者の「再発防止」宣言になるだけでなく、他の社員の「未然防止」につながる「一石四鳥」の優れた「仕組み」でした。しかし今世紀の初め、私が初めて臨んだその幹部セミナーは、「そんなバカな！」の連続。それはかつてのような、ホンダらしい「発想」への称賛ではなく、以上のような「仕組み」廃止を知った際の、茫然自失の嘆息でした。

『若者必衰』は、先進国の今後を左右する最重要課題。その主担当は、「少子化」が国、「少数精鋭化」が企業です。（直接の担当者は、もちろんミドル）

2020年5月11日 仏教実空