



日経ビジネスに見る「経済先読み・解説」 135号

経営コンサルタント 栗田 剛志 12.04.02

発行元：m9コンサルティング

<http://www.m9consulting.biz>

このメールマガジンは、今週発売となる日経ビジネスの中から気になった記事を選び、私なりの視点で考えたことについてお伝えするものです。会社での朝礼時のネタ、取引先との会話、同僚との間の話題づくりにお役に立てたらと思い、毎週月曜日に発信いたします。

「日経ビジネス2012年4月2日号 no.1635
『平成生まれの衝撃～もうゆとりとは呼ばせない』より

【若者に何を示せるか】

4月、企業には平成生まれの大卒新入社員が入社してきます。

巷では、「内向きで安定志向のゆとり教育世代」と呼ばれ、イメージ的には決してよくありません。

私は、あるイメージで世代をひとくりにすることがあまり好きではありません。団塊世代に始まり、新人類、バブル世代、団塊Jr、76世代に続くのが平成世代です。確かに時代によって取り巻環境や受けた教育は違いますが、その典型をすべての人に当てはめようとする自体がおかしいですし、これまでそういった先入観が役に立ったことはありません。

サラリーマンを辞めて独立すると、新しく社会に出る若い世代と接することが無くなります。直接話を聞く機会がないだけに、外部からの情報を求めがちになるのですが、ここは気をつけなければなりません。

世代で括るのではなく、その人個人を見ていく必要があるからです。

「失われた20年」の中でそのほとんどを過ごしてきた平成世代。景気の良い日本を想像することが難しいのは当然です。金融機関の破たんやITバブルの崩壊、そしてリーマンショックといった深刻な不況に飲み込まれていく過程で、日経平均株価はこの20年で4分の1となりました。2人以上の勤労世帯の年間収入は、98年の808万円を境に下がり続け、2010年には700万円を割りました。

1990年後半に入ると、企業は過剰な資産や余剰人員を整理するリストラを断行し、大企業＝安定の方程式が崩れました。

さらに、「1億総中流」から「格差社会」へ移り変わり、年金崩壊や膨れ上がった国の借金など、明るい未来を見通しにくい中での社会への船出となります。

このような状況下では、安定志向となるのもやむを得ないことかもしれません。

日本生産性本部が新入社員向けに実施する調査において、終身雇用を望む学生は、2004年に29.8%だったものが2011年は54.4%と過半数を占めるに至っています。

一方で、同じ調査を秋に実施するとその数字に変化が現れます。2011年の秋に実施した調査では、終身雇用を望む社員は33%にまで低下しています。入社半年で、定年まで勤め上げたいと考える人が急激に減少するのです。

その理由は、実際に就職してから先輩社員や上司を見ることで、どれだけの年月でどのようなキャリアが身に付くのかに見当が付き、会社に居続けるのがいいのか悪いのかを考えるようになるからです。

安定志向が強まる半面、一部の大手企業を除けば「安定」がいかににはかないものかを今の若者は知っています。

全国から優秀な学生の応募が殺到することで有名な静岡県沼津市にある「平成建設」の社長さんはこう言っています。

「有名大学だから採るわけではない。この世界はどこの大学を出たというだけのキャリアは通じない。何ができるかというスキルが問われている。ただ、学歴のある優秀な人材に、スキルを身につけさせれば、最強の人材になる」

社名や規模よりも、学生に対して入社して「何ができるか」を明確にすることができれば、優秀な社員を獲得し活用することができます。私たち中小・小規模企業にとって大きなチャンスです。

「平成世代を活用する5カ条」として、

①負荷をかける…打われ弱い傾向にあるからこそ、安全な道を歩かせるのではなく、逆に負荷をかけ、早期に失敗を経験させる。

②成功体験を感じさせる…成功の実感を与えて士気向上につなげ、成長を促す。

③どんなスキルが身につくかを前面に打ち出す…働くことでどんなスキルが身につくのかを明確に打ち出す。

④画一的なキャリアプラットフォームは壊す…自己成長欲の高い人材とそうでない人材を同じ仕組みで育てない。

⑤社外活動に理解を示す…社会との関わりに理解を示し、会社縛らず解放することで本業での働きがいに結び付ける。

私は、バブル期入社最後の世代である1969年生まれです。

社会に出た時はまだ景気は良く、忙しければ価値はないかのように、みんなこぞって「忙しい、忙しい」と言っていました。忙しい割にその表情は明るく、当時、今のような閉塞感を感じたことはありませんでした。

比較的自由でのんびりした社風だったので、私自身は、自分が目指す姿を求めて、自ら負荷をかけていく傾向にありました。

与えられた担当の数字を伸ばすことで実績を積み、「アイツ、なんかがんばってるよな」という印象を周囲に根付かせていきました。

ずっと営業職であった私は、より大きい得意先を担当することで、会社に対する発言力を高めることを求めています。結果的に所属するセクションで一番の得意先を担当させていただけたのですが、そこで仕事を一回りさせてしまうと、途端に仕事への魅力が失せてしまいました。

見たかった景色を見てしまったため、次のキャリアが描けなくなったのです。

こういうと大変失礼になってしまうのですが、当時の会社の役職にはまったく魅力を感じませんでした。「ああ、もう僕はここを出ていくかなさそうだ」と思った時のことを良く覚えています。

それは、会社に留まることでこの先どんなスキルが身につくのかが見えなくなってしまったことと、自己成長意欲が社内における成長ではなく、資格を取得することでの社外における成長に向かったからです。

また、当時では珍しかった「イクメン」を本気でやっていました。定時にスパッと退社し、子供を風呂に入れたり家族と一緒に食事をとることを優先させたかったのですが、周囲から100%の理解を得ることができませんでした。

このように、前述の「平成世代を活用する5カ条」は、若者だけに向けたものではありません。バブル最後の世代である私にもぴたりと当てはまります。

その世代が生きてきた環境や受けた教育を無視することはできません。価値観の大前提となるからです。そうかといって、すべてを世代で括ってはいけません。その人個人を見ていく必要があるからです。

若者が感じている先行きへの不安に対して、私たちは何を示せるでしょうか。