



日経ビジネスに見る「経済先読み・解説」 191号

経営コンサルタント 栗田 剛志 13.5.20

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2013年5月20日 no.1691

『パナソニック・シャープを辞めた人たち～雇用流動化の理想と現実』より

【重要なのは会社なのか、それとも仕事なのか】

日本を代表する電機メーカーであるパナソニックとシャープ。入社することが難しい、誰もがうらやむ大企業で早期退職が相次いでいます。おそらく大半の方は、「まさか自分が会社を去ることとなるとは」といった戸惑いを抱えているのではないのでしょうか。

もともと独立志向の強かった私でも、15年勤めた会社を辞めた際に思わずつぶやいた一言は、まさしく「まさか俺が会社を辞めるとはね」でした。この感覚は、終身雇用が大前提であった頃に入社した40代、50代の人に多いようです。

電機業界は今リストラの嵐です。パナソニックはグループ全体で4万6000人を削減、シャープは全体で8500人の削減を発表、昨年末に早期退職で2960人が会社を去っています。

ルネサスエレクトロニクスは、1万9000人、ソニーはグループ全体で1万8000人、NECは国内7000人、海外3000人の合計1万人の削減、富士通は9500人を国内外で削減と発表されています。まさに嵐です。

果たして、これらの会社を退職された方々は、いったいどこにいくのでしょうか。

製品デザインを担当していたパナソニックを辞め、最近白物家電事業の拡大に力を入れるアイリスオーヤマを新天地とした59歳、自分を必要とされる場で働きたいと、お給料は大幅に減るもののこれまでの経理部門での経験を活かしてタイの自動車部品メーカーを選んだ56歳、太陽光発電の技術者になりたいとシャープに入社し希望通りの部署に配属されたものの、業績の悪化に伴って徐々にやりたいことができなくなったため別の会社に移った35歳、もともとシャープの事業として手掛けるつもりであった新規事業を、起業という道を選んで実現しようとする52歳と54歳。

日本型雇用の象徴といえる両者を飛び出した人たちの軌跡は様々です。

一方で、順調に第二の人生を歩み始めている人ばかりではありません。シャープを辞めた40代の方は、昨年秋から転職活動を続けているものの、まだ転職先が決まりません。

この方は言います。

「あなたは当社で何をしたいですかという問いに、漠然と『シャープで働いていました』としか答えられなかった」

また、社内に留まるものの、十分な仕事を与えられない社内失業者がたくさんいるという話もあります。今回の特集で見えてきたのは、会社名を言えば採用してくれるだろうと高をくっていた人の行き先が決

まらない一方で、技術者や海外経理など特定の分野を極めた人には、年配者であっても需要があるということですが。

日経ビジネスで雇用に関する特集が組まれるたびに、私自身が会社を去った時のことを振り返ることとなります。

それまで勤めていた会社を辞めようと思い、転職活動を開始したのは2007年の春、私が37歳のときでした。中小企業診断士の試験の合格をきっかけに次のキャリアを模索し始めた年です。

経営コンサルタントとしての独立を目指すうえで、それまで会社の看板の下でしか仕事をしたことがない私にとって、いきなり独立は考えられませんでした。

また、マスマーケットでいわゆる大手としての仕事しか経験がなかったので、世の中の中小・小規模企業の現状というものを知る必要がありました。

私のプランでは、まず中小企業向けのコンサルティングを行っている会社に入り、どのような仕事をするのかを知ることです。

最初に行ったのは、転職サイトへの登録と履歴書および職務経歴書の作成でした。この時、初めて自分のこれまでの「仕事」について振り返ることとなります。

「仕事」とは、自分がいつ、どの部署で、どのような仕事をして、どのような成果を出すことができたのか、会社に対する貢献と自分の持つ人に勝る能力とは何なのか、というこれまで会社で行ってきた中身のことで

です。転職活動において結局面接を受けたのは、会社名にコンサルティングと名のつく3社です。そして内定をもらったのは、1社のみでした。

私が勤めていた会社は、その業界では大抵の人が知っています。商品や営業に競争力があり、優秀な人材が集まり、業績も悪くないなど、好印象を持たれています。ただ、その会社名も、転職活動においてはまったく役に立ちませんでした。

内定をもらった会社が私を評価したのは、かつていた会社の名ではなく私の行ってきた「仕事」でした。営業活動による実績と、営業活動を通じて食品業界の流通事情や商売慣習といった商品の販売に関する経験や知識でした。

この部分が長けていれば、元いた会社などどこでもよかったのではないかと思います。

結局のところ、なんとという会社にいたのかは、全く役に立たないのです。これまでどんな「仕事」をし、その「仕事」を通じてどのような実績をあげ、どのような経験と知識、ノウハウを持っているかが評価されるのです。

私の今の仕事においても、これまでのキャリアがものをいいます。「中小企業の食品業界における営業・販売をテーマにした支援」が私のドメインです。

幸いにも、私がサラリーマン時代を含めて培ってきたキャリアが評価されてお仕事をいただくことができます。これまで、食品の営業畑にどっぷりと漬かってきたことが功を奏しています。

雇用の問題に特効薬はありません。解雇規制を緩和すれば人材の流動化が進むというものではないのです。

企業としてやるべきは、従業員に社外でも通用するスキルを身につけさせることです。辞めることを前提で社員教育などできるかと思われるかもしれませんが、社員の人事権を握り、企業側の都合で様々な職種に就かせ、辞令ひとつで突然社外に放り出されたら、ひとたまりもありません。大量の社内失業者が生まれるのはこのためです。

また、個人としてすべきことは、これまで行ってきた「仕事」の棚卸をすることです。個人に限らず、私たち中小・小規模企業においても同様です。この一年間、どのような「仕事」をして、そのような成果を出すことができ、それが、今後どのようなことに活かすことができるのかを明文化する必要があります。それが次の仕事につながるのです。

働く上で重要なのは、会社ではありません。「仕事」なのです。