

～ 昨日の風 明日の風 ～ 経営コンサルタント 独白録

【第58回】 二極化する価値観



戸敷 進一

1956年生まれ、宮崎県出身の経営コンサルタントで、佛経宮改善支援センター（福岡市、URL <http://sien.co.jp/>）代表取締役。業種を問わない「組織活性化」の専門家として、全国300社以上の企業の活性化を指導。全国の商工会議所や企業などからの依頼で講演活動もおこなう。明確で分かりやすい表現で驚くほど短期間で「組織」を変えるのが強み。また、帝国データバンクの契約コンサルタントとして九州各地の企業を中心に多くの実績を上げている。

ある企業での話です。仕事の段取りが変わったために店長が日曜日に若いスタッフの携帯に仕事に関するメールを送ったところ、そのスタッフが社長に対して「個人の携帯電話に仕事に関するメールなど送らせないでくれ！」と猛烈なクレームをつけたといいます。

別の企業では、給料が安いという理由で新卒の男子社員がコンビニで働くと言って辞めていきました。辞める直前に話す機会があったのですが、その社員は「朝早くから夜遅くまで勤めさせられて、時給に直すと学生時代のバイトの方が高いのでコンビニに行きます」と言っていました。相場的に見て決して安い給料だとは思わないし、何よりも研修や能力開発に熱心な企業だったのですが、そうした会社の良さを全く理解しようとはしませんでした。

本質への無理解

価値観の多様さは、様々なシーンで語られますが、そこに横たわっている本当の理由は、単なる世代的なものではなく、働くことや人生に対する【本質の理解】の違いだと思います。

ネットに溢れかえっている個人の意思や意見の表明を見ていると、明らかな間違いに惑わされたり、単純な好悪の感情だけを振り回しているようにも見えます。「平等」や「公平」の本当の意味を知らず、人間が数百年をかけて獲得してきた「自由」や「平和」という概念を知らない。同時に「努力」や「修練」の必要性も知らない人々が増えています。「無料」や「安い」という目先の現象に心を奪われ、正確な判断ができなくなっています。「効率化」は「手抜き」につながり、「失敗」は「隠蔽」され、次の「成功」の糧にはなっていません。何よりも、自分が所属している組織の使命を理解せず、単に収入を得る手段として組織や職場を考えている節が見え隠れします。

噛み合わない会話

社会におけるこうした【劣化】が知らないうちに組織の中にも紛れ込んでしまっています。単なる若い世代だけの問題ではなく、相当な経験を積んでいるはずの仲間やベテランの中にもこうした【劣化】が現れてきています。

かつては「家庭」「学校」「社会」などが社会人や組織人の素養を無言のうちに教えていました。しかし「道理に合わない」「人としておかしい」などという言葉は現代社会においては死語になりつつあります。

「努力という言葉はダサイ！」「勤勉など古臭い」「根性なんて今風ではない」という言葉を若い人たちが発している場所に立ち会いました。「もっと自由に働きたい」と言うので【自由】の定義を尋ねてみるとほぼ全員が自分が思っているように行動することと答えました。それは単なる身勝手ではないか、もし本当に自分が思っているように行動したいのであれば独立すれば良い、と話したところ「そこまでの根性はありません」と笑いながら答えました。「自由とリスクはセットである。そのリスクを取る覚悟がなければ自由について語る資格はない」と言う話をしましたが、そこにいる若者たちが理解した様子はありませんでした。

価値観の境界線

今一度【本質への理解】に対する姿勢を組織の中で確立しなければなりません。二極化する価値観の境界線を明確にし、組織に所属する人たちの意識の統一を図らなければ、個人だけではなく組織そのものが【劣化】していきます。

「職業」「日常」「仲間」「組織人」「社会人」「組織の目的」「組織の目標」……。何よりも【組織の使命】と【個人の使命】について踏み込んだ関わりが必要な時代になっています。（本音を言えば、時に個人的に若い世代と話すことが苦痛になり始めています）