

21. 「人間」主義の黎明

医事万華鏡

2020年は、終身雇用や年功序列が終焉を迎える時代と言われています。しかし、今年がそのような時代の始まりと言われることは、少なくともわが社のような中小企業を経営する立場からすると、現実味がありません。なぜなら大企業と違い中小企業は、むしろ年功序列はとうに過ぎ、年齢とは無関係に能力のある社員を登用してきたからです。現に、今わが社で人一倍貢献しているのは、プレイングマネージャーでもある若い役員です。つまり、成果主義、あるいは実力主義はむしろ中小企業の方において当然の如く、以前より実現していたというわけです。

実際、慢性的な人手不足に悩まされている中小企業では、多方面に目を向け機敏で正確な働きをする社員こそが求められます。もちろんそんな猛烈に仕事ができる社員がいる一方で、仕事のしない社員もいることもまた事実ですが。

一方、大企業ではたとえ優秀な社員であっても、要求されたこと以上の仕事をする必要はありません。もう何十年も前にもなりますが、起業するまで2つの一流企業に勤めてきた私自身の体験を振り返っても、他人の仕事をするとはむしろ禁止、*none of your business*、と言われたもので

す。もちろん年功序列は、人事評価が容易であるという点で、会社にとってもメリットがあったのでしよう。

また、大企業に帰属していることがその人の評価と紐づけられがちな風潮も問題です。人は得てして、肩書等でその人となりを判断しがちですが、それは肩書で判断する方が楽だからです。しかしそれは裏返せば、考えることを放棄することであり、思考停止している状態です。つまり、成果主義の社会への浸透は、肩書で人を評価する姿勢を改めることにも繋がるでしょう。

かつての大企業という後ろ盾は、安定した生活を保障するものでしたが、今や大企業だからといって健全経営ができているとは言い切れず、永続的な保障など期待できません。であればこそ、中小企業の一部で既に自然と行われてきた成果主義が、日本の一般的な大企業にも適用され始めていくことは望ましいことのように思います。もちろんそのことと連動し、目上を重んじる日本人の美徳も変わってくるかもしれませんが、令和の御代は「和」の精神を尊ぶ時代でもありません。ただ、令和の御代は「和」の精神を尊ぶ時代でもありません。年齢でなく「人柄」・「人間力」を備えた実力者、誠実に仕事と向き合い、成果を出してきたものが評価される時代になって欲しいものです。

(JMS主幹・野村元久)

