

第3143回
例会本日の
プログラム

メタバースが拓く驚きの未来市場

(株)ピーオーピーオリジン 代表取締役 沼澤拓也 氏

今も“企業は人なり?” エネック(株) 顧問 矢島泰司 氏

今も昔も「企業は人なり」に違いはありませんが、組織という箱で考えると、今、箱の中を満たすのはそれだけではないのでは? という話です。色々な考え方があると思いますので、考える刺激剤と受け止めていただければ幸いです。

- ①人材の確保は貴方の会社だけの問題ではありません…人集めに大変、思うように集まらないと聞きます。
- ②仕事のやり方、技術や技能は時代とともに変化、企業の事業領域も変化します…世の中がこれだけ変化している、仕事も変わる教育も変わります。
- ③「企業は人なり」ですが、人の育成だけでは解決できない時代、会社の仕組みや環境を変えトータルに取り組む時代です。

「企業は人なり」は松下幸之助の金言。今もその通りですが、それだけでは済まない時代です。例示的に大学進学者で説明すると、約50年前と比べ18歳人口は1/2倍に、大学進学者数は2倍になっています。

大学進学者が2倍になったのは大学卒というラベルを貼った人が増えたということ。これは社会全体の底上げに寄与しますが、バラツキ(=大学卒の幅)が増したということも意味します。このような結果がそのまま企業の中に持ち込まれ、50年前に比べると人手の確保や人材の育成を難しくしています。それを承知した上で経営しなければ、会社を発展させる結果には繋がりません。

一方、技術技能が進化して仕事のベースも変わってきます。今日のお話のきっかけとなる出来事、35年以上前の私の体験です。

当時私は北電で一番下っ端の管理職。当時のおエライさんが来て、「今の若手社員は電気の基礎すら知らない!」と演説をぶっていくのです。聞いていた私には「今の若い者は成っとらん」と、昔からある年寄りの口癖としか思えませんでした。時代の差、教育の進化が考慮されていない、自分の経験・基準で考え吠えているだけと映りました。

もう一つ、企業の事業領域も変わります。昔は部品製造から製品化まで一つの会社の中で完結。段々と関連技術が拡大し分業化が進み現在に至っている、これは企業の肥大化を避ける健全なプロセスと思います。

教育が進化し、企業の事業領域も変化しているのに、自分の経験だけの尺度で吠えるのは一種のノスタルジアで、会社の将来に資するメッセージにはなりません。

“ダメだダメだ”と言うのは簡単。大切なのは「どこがどうダメなのか」示し、今の状態に沿う仕組みづくりを提示することです。なお事務的機能は、技術技能に比べ

て変化が小さくノスタルジアも少ないですが、技術技能と同様なことが言えると考えています。

今日のお話の整理になりますが、人手不足、人材不足は社会的な問題です。仕事のやり方、技術技能、そして企業の事業領域も変化します。「企業は人なり」ではありませんが、会社の中での人の育成を横系、仕組み・環境の変化を縦系とすれば、今は縦系の比重が高まっていると考えるのが自然です。

もちろん経営者には「より一層の人となり」が求められ、昔の自慢話に明け暮れる経営者でいるとAIに乗っ取られるかもしれません。

変化は既に始まっています。ファミレスなどでは最初から最後まで店員との接触がありません。人手不足から生じる典型ですが、変化の兆しとして位置づけられます。マクロで考えれば、人が減り経済規模が大きくなるなら人手不足になるのは自明のことです。

皆さんの職場で具体的に何を变えればよいのか私にも分かりません。現役の皆さんの課題です、大いに悩んでください。

最後になりますが、周りの小さな変化に「茹でガエル状態」にならないことです。「今が良ければいい」的に流しているとすぐ「後悔する今」が訪れます。

希望はあります。あと20年もすると世代間の歪がかなり是正されます。きっと、新たな社会の断面、皆さんにとって望ましい断面が訪れると期待しています。

今日のテーマは「言うは易し行は難し」の典型です。「企業は人なり」は変わりませんが、経営に関わる現役の皆さんは、周りの変化に茹でガエル状態にならずに、従業員のためご家族のため、仕組み・環境を変えることに知恵を絞っていただきたくエールを送ります。



■本日のロータリーソング

君が代、四つのテスト

2025-2026年度

国際ロータリー会長のメッセージ

国際ロータリー会長:フランチェスコ・アレツツォ

よいことの
ために
手を取りあおう