

新飛泉

第15号

(株)イメージプラン飛驒
〒506-0808
高山市松本町2118-27
TEL 0577 35 - 2360
FAX 0577 35 - 0507
http://www.image-plan.com
taruhida@iilac.ocn.ne.jp

今月の紙面

特集……………二、三面

「2007年問題」

団塊の世代の挑戦

活性化講座インタビューより…四面

まねなかつた人は不幸ともいえません。

新入社員研修

「しつけ」

4月は一般的に年度の変わり目になります。たくさんの新入社員が新しい世界に飛び込んでくる時期です。どの企業でも新入社員が入ってきたときは、社員教育を行うものですが、この新人の時期の教育のやり方一つで、その新入社員は良くも悪くもなるものです。とても大きな意味を持つ教育であるといえます。

「一善」をしようという活動を勧められました。何かいいことをしようという思いから、私は休み時間は必ずトイレのスリッパを並べると癖のようになっています。この時の経験が今でも体に染み付いているようです。「癖」という表現を使いましたが、これが「しつけ」というものではないでしょうか。

個人の経験で申し訳ないのですが、私はトイレのスリッパがきれいに並んでいないとどうしても気になるのを見るときにスリッパを並べてしまう癖があります。次の人が使いやすいように元通りしておくのは当たり前のようなことですが、結構できていないことがあります。

「しつけ」という字は漢字で書くとき、「躰」となります。身が美しいというつくりになっていきます。正に礼儀作法を教え込むことで、身が美しくなるのです。英語でいえば、マナーといわれるもので、これは考えて行うものではなく、自然と出てくる段階まで達して、はじめて身についたといえます。これも人や本など、ほかから教わるのが通常で、その機会に恵

幼少期の「しつけ」は特に大事なようですが、自らの環境が大きく変わる機会というのも、「しつけ」をするのには絶対のタイミングだと考えます。

現在、当社では「新入社員研修」を行っております。ここに3日間用のプログラムを掲載いたしました。

興味をお持ちの方がございましたら、当社ホームページよりお問い合わせのメールにてご連絡ください。折り返しこちらよりご連絡いたします。お急ぎの場合は電話でのお問い合わせでも結構です。

1日目

- ・自己紹介
- ・気づきの窓
- ・ボイストレーニング
- ・樽式活性化法
- ・夢への挑戦「夢八訓」

・明るい職場作り「職場マナー」

・コミュニケーション

・仕事の進め方「PDCA」

・報・連・相

・顔曆書

・自己発見

・研修レポート

2日目

「ビジネスマナー」

・マナーの5つの基本

・第一印象

・他己紹介

・身嗜みチェック

・言葉遣い

・ロールプレイング

・実務経験から学ぶ

・接遇ロールプレイング

・がんばれビジネス電話

・ロールプレイング

・研修レポート

3日目

・気づきの窓

・ボイストレーニング

・私の人生設計

・研修レポート

・話し方を学ぶ

・チャレンジ宣言

・研修レポート

特集

2007年問題

団塊世代の挑戦

団塊の世代の大量離職が新聞やテレビなどの各メディアにおいて差し迫った問題として取り上げられています。

平成17年8月15日の産経新聞ではデータも紹介しながら「2007年問題」について取り扱っていますので、ここで紹介したいと思います。

若手不在、多忙：技術伝承進まず 「2007年問題」で1234社調査

「団塊の世代」の従業員に技術や技能が偏っているのに、若手不在や日々の仕事に追われて技術の伝承が進んでいない。

大阪市信用金庫が取引先の中小企業に対し、団塊の世代の退職が始まる「二〇〇七（平成十九）年問題」について調査したところ、こんな結果が出た。同じく、こんな結果が出た。同

信金は「定年制を設けているのは五割強のため直ちには人材不足に陥らないが、深刻な状況に変わりはない」と指摘している。調査は七月中旬に実施し、千二百三十四社から回答を得た。調査結果によると、団塊世代

（昭和二十一年～二十四年生まれ）

がいたる企業は七百七十七社（58.1%）で、運輸（82.0%）、製造業（65.0%）が多かった。「団塊世代に基幹的な技術や技能が偏在している」と答えた企業は81.7%。製造業（81.0%）や建設業（81.0%）が目立ち、小規模の企業ほど多くなっている。また、基幹技術の伝承が進んでいるのは27.0%にとどまったほか、もともと若手従業員のない企業が38.7%もあり、特に十人未満の企業では48.5%が若手不在に悩んでいる。

証券会社などでも、現在使われているシステムの基本構築は団塊の世代によって行われています。今の若い世代はプログラムの修正はできても、基本プログラムについてはこれまでの長い期間の間に複雑化しており、よくわかっていないのが現実だという話です。もし、大きなトラブルが発生したとき、その復旧にどれだけの時間がかかるかわからないそうです。正に技術伝承があまり進んでいないということを露呈する話です。

土木技術者が足りない！

1947年から49年にかけて生まれた「団塊の世代」の大量退職を目前に控え、それに伴う様々な問題がマスコミで取り上げられる機会が増えてきた。日経コンストラクション8月12日号の特集では「土木技術者が足りない！」と題して、団塊の世代が大量に退職すること

で建設産業の雇用状況に生じる変化を探ってみた。例えば、編集部が実施したアンケート調査では、大手建設会社の7割が団塊の世代の大量退職によって、社内の土木技術者が「不足気味になる」と回答。

建設会社や建設コンサルタント会社は、早期退職制度の導入や採用の抑制などで、1990年代後半から社員数を減らし続けてきた。給与を抑制する動きも、この特集に併せて実施したアンケート調査で浮き彫りになった。

（3ページに続く）

そのリスクを回避するため、中期の計画で、一からシステムを組みなおすという行動に出ている企業もあるそうです。これまで日本経済を牽引してきた団塊の世代の大量離職はさまざまなところで影響を与えそうです。

土木業界も例外ではありません。続いて、KENPLANtzより平成17年8月19日の記事を紹介します。

特集

2007年問題

団塊世代の挑戦

土木技術者が足りない！

(2ページより続く)

ところが、ベテラン社員の大
量退職が目前のものとなり、こ
れまでとは逆の「土木技術者の
不足」という課題に直面し始め
ている。

特集では、人材不足を補う手
法として二つの対策を追った。

一つは新卒採用や中途採用など
、外部から新たな人材を募る方
法。もう一つは社内にいる高齢
の人材や一般職の女性などを貴
重な戦力として困り込む方法
だ。外部から積極的に人材を獲
得し始めた会社の思惑や、人材
の流出を食い止めている会社の
工夫なども併せて解説した。

管理技術の維持向上も大切です
が、実際の現場で従事する専門技
術労働者の人材不足は今後深刻化
する恐れがあります。

協力会社（下請会社）との共存
共栄問題もこれから重要な案件に
なることは間違いありません。協
力会社の困り込み戦略もあるかと

者の中核を担うべき若い人材の
離職率が高まり、高齢化が進ん
でいるからだ。特集では、こう
した専門工事事業の技術者や技
能労働者を上手に建設産業につ
なぎ留める取り組みも紹介して
いる。

「日本の土木技術レベルは世
界でも有数だ」と考える技術者
は数多い。しかし、土木の施工
技術を根底で支えるのは、現場
で器用に施工する技能労働者の
技や、技能労働者を束ねる専門
工事事業の技術者のノウハウに
ほかならない。下請けなどの立
場で汗を流す人材が働き続けた
いと思える産業に転換できない
限り、国内の建設産業の技術水
準を維持し続けるのは難しいだ
ろう。

思いですが、これまで人材派遣が
原則禁止となつていて分野におい
ても、人材ネットワークが構築さ
れていく可能性があると思いま
す。

この2つの記事から分かること
は、日本経済にとって非常に危機
的な状態を迎える可能性がある
ということ。しかし、2つの記
事に共通していえることは、2年
後に団塊の世代がこの世から消え
てしまうような状態をイメージし
ている点です。確かに定年退職と
なり、会社を去っていくのであれ
ば、その会社にとっては消えてし
まうがごとく映るのかもしれない
が、たくさんさんの経験知を持つ
ているそれだけの人材を手放すの
はどうでしょうか。

技術の伝承は非常に難しい問題
です。マニュアル等で文書化でき
ない分野もあるでしょう。しかし、
技術の伝承ができれば、その
企業にとっては死活問題になるこ
とは事実です。しかし、この20
07年問題は、逆手にとれば非常
にチャンスであるともいえるので
す。これまで一線で働いてこれら
れた団塊の世代の方々にとつても技
術を伝承する時間はなかなか取れ
なかつたのではないのでしょうか。

しかし、一線を退くことによつて、
後継指導に十分な時間を充てるこ
とができるはず。新規にマニ
ユアルを作成したり不備のあるマ
ニユアルの見直しをしたりするこ
とも可能です。企業側としても、
教育関係を統括する部門を作り、
そこに団塊の世代を迎え入れ、後
継育成の教育を活発化することも
できると考えます。

団塊の世代としても、教育とい
う観点で新たな挑戦をしていただ
きたいと思えます。これまで、団
塊の世代の方々が作り上げてきた
この日本を安心して、若手に任せ
られるようにするという仕事があ
り残っているのではないでしょ
うか。2007年が終わりではあり
ません。2007年を区切りとし
て新たなスタートと考え、更なる
挑戦をしていただきたいと思います。

もちろん、今いる企業に縛られ
る必要はありません。全く違う分
野でもいいと思えます。それは日
本の活性化にもつながることで
す。問題というのは、新たな成長
のステップのためにあるもので
す。2007年問題も新たな挑
戦の機会と捉えるべきではないで
しょうか。最後に、この機会に若
手の奮起も期待します。

活性化講座インタビューより

インタビュー

当社ホームページ上で毎週月曜日に「活性化講座」を連載していきます。その中で、第二十一回(3月13日発行)、第二十二回(3月20日発行)と当社の研修を受講された方とのインタビューが掲載されています。紙面の関係上、割愛された内容の中でもカッとするのが惜しい部分もありました。したがってこちらのほうで紹介したいとおもいます。(インタビュー形式のものを、再編集し、説明文形式にして取り扱っています)

当社書籍「眼の色が変わる」の中で以下のような文章があります。

「これまで多くの企業の活性化に取り組んできましたが、どうしても活性化になじめない人がいます。私は活性化の当初に全社員に向けてこんなお願いをしています。「活性化の最大の目的は、みなさんの顔が笑顔であふれ、明るい生き生きとした職場になることです。ここでみなさんをお願いしておきますことは、これから一年

間の間にどうしても自分を変えることができない人は、自ら身を引いていただきたい。しかし、このような方は決してみえないと確信しております。どうか、全員で力を合わせ、すばらしい職場を築き上げましょう。」このお願いは大変厳しい一面を持っていますが、今日のような厳しい経営環境の中で企業を活性化し、業績を向上させていくためにはどうしても必要な手段です。小売業の活性化に取り組んだ時、どうしても自らを変えることができなかった女性の第一回目のレポートです。

「樽式活性化法は、企業内のおくみを学ぶ上では、とてもためになりました。しかし、竹釘を絆、信頼と表現するのは、きれいなことすぎると思います。次に申しあげることが、批判にしかありませんが、笑顔で夢がかなうことは決してないと思います。私は社会の底辺で生きている人間ですので、先生とは立場が全然違います。今日の研修はとも立派でしたが、あらためて先生と私の立場の違いを知り、とても自分が悲しくなりました。」

お会いし、彼女がなせ心を開いてくれないのか、真相を知るためにいろいろと話を聞きましたが、それを見い出すことはできませんでした。その後の六カ月目のレポートは次のようでした。

「私が描いている夢についてですが、人は、個人差はあるが、一日の三分の一を寝て過ごす、その中で幾度となく夢を見続けるらしい。一日を人間の一生にたとえると、夜眠る時に生を受け、さまざまな夢を見続ける夜中を児童期、朝起きる時を青年期、日中を壮年期、夜を老年期、そして夜眠るために床につく時に死を迎える。その中で夢は次々と失われ、忘れてもしまつ。」

人には、幼いころに見続けた夢を追い続ける人と、夢を捨てた人がいる。残念ながらこの夢を捨てた人の方が圧倒的に多いのである。私はこの夢を捨てた一人である。今私が夢に向けて努力しても何も形は残らない。しかし、夢を見続け、追いかけたという充実感と満足感だけは得られるかもしれない。」

どうしても変わるこのできない人はいます。これまでのコンサルしてきた企業の中でも変わるこ

とができずに辞められた方もみえます。また、自己変革には時間差があり、変わりにくいという人もみえます。インタビューの中でもそのような話が出てきました。

活性化研修を受けたことにより、会社全体に変化が現れたそうです。「会社が前に進んでいる」という印象を受けたそうです。そのため、余計に止まっている人(変化のない人)が目立ってしまつてうです。お互いが同じ方向に同じ速度で進んでいる場合、片方が相手を見ても止まっているようにみえます。電車などに乗っていると、きにそのような感覚に陥ることがあると思います。活性化の状態も同じといえます。同じように自己変革をしている場合、なかなかその変化というものは気づきにくいものです。ところが、自分が進んでいるのに、相手が止まっている場合は違いに気づきやすくなります。さらに、相手が後退していれば、その違いを感じる感覚はものすごいことになります。新幹線同士のすれ違いはものすごい速度を感じます。まさにそのような状態ではないでしょうか。

変化を感じるということを相対性理論で説明できるといふのは非常に面白いことです。