



【2016-12-14】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感
企業、起業、それとも転職？

長野修二

企業、起業、それとも転職？

私自身にも問題が沢山あるので、他人のことをいうのはなかなかむずかしいことですが、あえて言えば、大半は企業の将来のために仕事をしているというよりは『自分の生活』のために仕事をしているのではないかと思われる人間が、経営層、管理層に目立つようになったと感じます。

とくに大手企業の場合にそのように感じます。

もっとも、それも現代のように不安定な時代では致し方ないのかもわかりませんが、大手企業の中でいっしょに仕事をする、たいてい一般社員のほうが挑戦する姿勢を有しており、その違いはあきらかです。

また、そのようなタイプの社員ほど経営職や管理職とのやりとりに振り回される姿が印象的です。

このような企業は長い時間軸でみていけば、どう考えてもうまくいくはずがありません。仕事に集中するよりは社内政治に集中しているからです。

他方、ベンチャー企業にも多くの課題があります。

『ベンチャー』といえは聞こえはよいですが、いわば山っ気がある人間たちが揃う場所になっていることです。

一山当てる感覚でしょうか。

このような企業に一般社員として入社したときには、企業の仕事内容をよく吟味したうえで転換（転職）を図ることが必要となります。

ある意味経営になっていないことが問題でしょうか。

大手企業の場合、長い歴史の中で企業を維持発展させていくために多くの人達が努力してきているのは紛れもない事実です。

そのなかには、今般の電通のような労務問題を発生させたり、東芝のような粉飾問題を起こしたりと、問題を起こす企業も少なくありませんが、それでも真面目に努力をしている人達も数多くいます。

でなければ長い時間軸で企業活動を維持していくことは不可能に近いからです。

このように問題を起こす企業は、問題の核心部分を切除して適正な事業運営に戻すことができる可能性があるとするれば、そのような事態に対処できる『人』がいるからでしょう。

『人』とは頭数の『人』ではなく、あくまで自社の改革を実行できる人材としての有能な『人』の存在があるからです。

しかし、『頭数でない人』の定義は難しいものです。

お前、定義しろと言われても、私にもできませんが、それはそこに人間そのものの存在

において簡単に解決できない難解さがあるからでしょうか。

まるで哲学になってしまいそうですが、健全に発展している企業には、おそらくこの『人』がいるように思えます。

その多くは創業した『人』か、大手企業で修羅場をくぐってきた『人』でしょうか。確実に存在しているように感じます。

一方、ベンチャー企業や一部の中小企業では、この『人』が少ないか、見当たらないことでしょうか。

大手企業は細分化された分業制に、中小企業では人材の枯渇で息が詰まるような状況があります。

本来であれば、大手企業の中でくすぶっている人材をベンチャー企業などで吸収する必要がありますが、いかんせんベンチャー企業の幹部層に『人』がいないことで、簡単に企業の骨格が出来上がりません。

日本全体でみれば人材の非生産的な状況が生まれているように感じます。

だからこそ、息子達には『転職』ではなく、自分で起業することを奨励しています。また、大手企業の仕事を通して個人的に社員から相談を受ける場合、私のような人間を受け入れている企業は真面目な企業ですから、『転職』の相談を受けたときは、息子達と同様に『起業』すること勧めています。

大手企業ほど『起業』に必要なスキルを学べる場はないからです。

自分の専門分野、事業計画、経理、人事（労務）、人的なつながり、取引先など非常に多岐にわたって学べる仕組みがあり、長い時間軸の中で自ら習得して起業してほしいと考えているからです。

大手企業にいても自らの専門分野だけで起業している人は、その後、労務問題を起こしたりと専門分野以外で足元をすくわれているのを見てきました。

大手企業で勉強することは、あくまで総合的に幅広く経営全般を学んでおくことなのです。

しかも『頭数でない人』も多くいることで、将来にわたり学んでいくことができ、あるいは独立してからも支援を得られるような関係を構築しておくことが重要でしょうか。

私が経験したベンチャー企業、大手企業で役員までしたようですが、その企業と取引をすることはできない関係になっていました。

このような関係からして物事がうまく進むことはありません。

起業するにしても育ててもらった企業とは、長い関係を友好的に築いておくことで自ら

の仕事に余裕をもってあたるようになります。

元々、大手企業では給与水準、労働環境と十分ですし、学べる環境もそろっています。しかも、『転職』の理由がだいたい『人間関係』なのですから、転職理由としては、いささかレベルが低い話になり、この点では、転職しても人間関係の問題は常についてまわります。

相談された場合、このような人間関係の問題は可能な限り経営層や管理職に話をし対応できる範囲で取り除く努力をしてもらいます。

もっとも、相談された本人にはこのような話はしませんが、相談してきた人の仕事ぶりや人間性を含めて私自身が判断して行動を起こすだけです。

このようなことをしっかりとやっておかなければ有能な社員を、その企業は失うことになります。

また、この国における『転職』はもっともリスクが高いと感じているからでもあります。

私の場合でもうまくいったのは『ソニー』だったから、そしてそこで出会えた人物が創業時に井深さんや盛田さんから直接薫陶を受けていた『人』だったからです。

このようなチャンスでもこの人の定年退職で終わりを迎えることになりました。

それほど『転職』はリスクが高いと考えておいたほうがよいでしょう。

とくに大手企業に在籍している場合は、『転職』ではなく、時間をかけて『起業』を目指すべきです。

まともでないベンチャー企業へでも入社すれば、それこそ人生を棒に振ることになりかねません。

転職紹介企業の甘い言葉に乗って迂闊にのりを超えないことが大切かも知れません。

転職者を受け入れる企業にも問題がありますが、転職紹介企業にも多くの課題があります。

簡単に言えば、『頭数の人』を動かしているだけだからです。

いわゆる手数料ビジネスであり、数をこなすことが最優先されています。

さらに、受け入れる経営者や管理職も『頭数の人』ならば、動かす人間も『頭数の人』として転職の仕組みを構築し、数で商売をしているからでもあります。

とくに一般職から管理職くらいまでの転職は、数が中心にマーケットが構成されています。

よくよく考えて転職する決断が必要になります。

他方、自分が所属する企業に問題がある場合でも、転職を前提に行動するよりは、先

ず多くの企業の経営職や管理職にあって仕事や社内環境について確認することが大切なのではないのでしょうか。

多くの「人」と話をしていくと、不思議なものでそれなりの「人」の資質が感覚的にわかるようになるものです。

やりたい仕事ができるとしても社内における人間関係や就労環境など、仕事に付帯する状況は意外と仕事に影響を及ぼします。

企業（組織）と人の関係は、これまた永遠の課題ですが、とくに若いときほど勢いで転職してしまう傾向になりがちですが、ここはまた長い時間軸で判断していくことが求められるところです。

だからこそ、転職前提でなく、他社の面接を受けることには意味があり、また転職前提でなければストレートに物を言うことができるものです。

その企業の経営職や管理職の考え方は明確になります。

比較的強烈な言葉が返ってくるはずですし、不採用通知も間違いないところでしょう。

人物を見極めるにはよいトレーニングとなります。

このような場（面接）を活用して「人」となりを知ることは重要です。

非常に少ないですが、そのような中で偶然に良い出会いがあることもあります。

そのときは自ら決断する以外にはありません。