企業研修の現場から vol.2-3

「その時点で必要な知識」だけでなく

食品メーカー人事部長
山田尚登

プロフィール
やまだ・ひさと●電気メーカー人事部長、人事労務コンサルタントを経て、現在は食品メーカー人事部長。人事、労務、研修など一貫して人事畑を歩む。心理カウンセラーでもある。中学、高校のスポーツクラブの後援会役員もつとめ、子供たちとの交流も多い。

いまどきの新人たちの知識のレベルはどうか。人事労務を仕事にしている者として感ずるままに言わせていただくと、『浅くて狭い知識』の新人が多いような気がする。ところが、その新人たちも特定の事柄に関してはとても知識が深い。「浅くて狭い、ところどころ深い」という天気予報（？）のような感じだ。少なくともあと少しでよいから、社会に出てから必要な知識を学生のうちに吸収しておいてほしいと思うことがある。「いまどきの若いやつは……」「俺が若いころは……」という昔ながらの言い方は批判されそうだが、それにしても、思わずそう言いたくなることがある。

極端なケースと思うが、最近こんな話を聞いた。あるご年配のお客様が若い販売スタッフに商品の宅配をお願いしたときのこと。お客様から宅配伝票に送り先住所を書いてほしいと頼まれた。スタッフは送り先様のお名前を口述筆記するのに手こずったという。どうしても「木下」というお名前の漢字が思い浮かばず、お訊ねしたところ、普通の「き」に「した」という字と言われて書いたのだが「木の下」と書いてしまった。「の」はつかないと言われ、「じゃあ、きした様なんですね」と言ったという。笑うに笑えないことかもしれないが、これが現実の一部分。適性検査などの試験をクリアして入社してきたのだから、レベルの低い子を採用したんだね、ということで片付けられることではない。中には都道府県名の字を間違う若者もいるという。

一方、バリバリの管理者のレベルはどうか。つい先日、新任の管理者に向けて、マネジメントとは何か、人間はどんなときに動機付けられるか、等々のテーマで管理者研修を行った。総じてビジョンのない管理者の多いことを実感。自分自身のビジョンのない上司に部下はついていくのだろうか。「木下」の字を知らないのとはレベルは違うが、持っていてほしいビジョンを持っていない管理者に、若者と同質なものを見た思いがする。そこには、仕事に必要な知識はあっても、人間が集団の中で生きていくために必要な何かが足りないような気がしてならなかった。

人間は考えることができる生き物として太古の昔から徐々に文明を築いてきた。人間は永い年月にわたって思考を繰り返し、次から次へと科学は進歩し、日用品も開発されて私たちの生活は大変便利になった。思考するには知識が必要となり、特に現代、学校教育の中で知識の吸収を求められ、どれだけの知識を蓄えたか試験され、そして社会に出ていくという一連の人生のフローができあがった。もちろん、私もこのレールに沿ってきたのだが、いつのまにか、今、必要とする知識のみを学ぶことがいまどきの人間をつくってしまったのではないだろうか。たまたま、木下という名前の友人知人がいなかった若者には、「木下」という名前を知識として蓄える必要はなかった。もちろん、「木」も「下」も知識として文字は覚えたが、「木下」は覚える必要がなかったのかもしれない。県名も同じように、覚える必要がなかったに違いない。自分にとって、その時点で必要な知識以外は必要のない便利な世の中、家庭での躾や学校教育がマニュアル化してしまった影響かもしれない。何がいけないということではないが、昨今の若者をつくったのは、思考を繰り返してきた人間の文明という壮大なスケールの中に蓄積された原因があるような気がしてならない。私もその一人なのだと思うと、今の若い人たちを責める気にはならない。

過日発表された中教審中間報告では、今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育のあり方について報告され、来年からキャリア教育に力を入れる動きがある。試験に出題されるであろう定められた範囲の知識を超え、職業観や人間関係などを重視した精神的、経済的だけではない人間的な自立も考えられる教育の場は大いに増やしてほしいものだ。そういう教育の中で、単なる知識を学ぶだけではなく、社会生活に必要となるだろう知識や感性を学び、新しい時代を担う人材として活躍してほしいものだ。