



馬 耳 東 風

どのような組織であれ、それを構成する人の価値観、資質によって機能が効率的に発揮できるか、否かが左右されることは間違いのない所であろう。日本が経済的に世界をリードする一員になっていた頃は、日本社会は組織の能力を十分に発揮出来ていた。その頃は組織の目標に向かって努力することが個人の目標でもある生活レベルの向上に直接的に連動していた。それは見方を変えれば個人を犠牲にした集団主義的な組織活動であったかも知れない。その頃から組織の疲労、限界が見え始め、それに代わるものとしてもっと個人の力を引き出すことができる組織が必要との考えが台頭してきた。それはアメリカ社会そのものであり、能力のある人は十分に力を発揮出来、今よりずっと効率的な組織運営が出来ると考えられていた。そして、それに不可欠な制度として多くの組織で能力評価制度が導入された。これは表向きは能力に応じて誰でも昇進でき、給与も上昇し、バラ色の制度と見なされた。

しかし、時が経つにつれてその制度のマイナス面が目立ってきた。能力主義は確かに能力のあるものにとっては良い制度であろう。しかし、一握りの者が良い思いをしても大多数の者がその恩恵に浴することができない現状では組織は機能不全に陥る。それまでは組織の一員としてお互いに連帯感をもって仕事をしていたものが、同僚が競争相手となり意志の疎通が絶たれ、年収格差が増幅した現状ではとても組織の持てる能力を十分に発揮することは望めない。自分を評価しない組織の中で自分の能力を100%出し切ることは不可能であろう。

最近、価値観の違いを理由に他人との協調が出来ない者が増えていることが気になる。これは個人主義人間とも言えない。良い意味での個人主義を標榜するからには時流に流されない独自の哲学を持っており、自分の倫理観、価値観が極端に独善的でなく利己主義でないこと等が必要であろう。それは社会の一員として生活する上では必須のことである。ところが、最近の非協調型人間はそれほど明確な考えを持っているとも思われず、単なる厭世主義的身勝手人間と思われても仕方あるまい。今、若者の間では昇進、報酬、評価などに拘る人は嫌われ、私事重視、仕事を楽しむ人が好かれるという。このように向上心を持たず、マイペースで程々に働けば良いなどの考えを持った者が蔓延している組織では管理者を希望する者もないという。管理職になればそれ相応の収入も得られるであろうが、組織に貢献しようとは思わない者を監督し、組織の能力を十分に発揮させてゆくことは苦勞が多く、挙げ句の果てには鬱病になり、場合によっては再起が危ぶまれるかも知れないと言う危険をおかすのは避けたいという心情も解る気がする。

ノーベル化学賞の受賞が決まった北大の鈴木名誉教授は寝食を忘れて仕事に打ち込むことで偉業を成し遂げたという。それは彼のみでなく大きな業績を挙げた多くの研究者が異口同音に語っていることである。仕事を通じて世の中に貢献できればこれに勝る生き甲斐は無かろう。良い仕事をしたいと言う願望は誰にもある筈という考えは遠い昔の考えであろうか。精彩を欠いている日本経済が活性を取り戻すためには個人・組織の力を十分に発揮できる環境をつくる必要があると思うのだが、高齢者の戯言であろうか。(青)