



8月のコラム～ビジネスマナーは誰が教える？

暑さも盛り。セミの鳴き声も勢いを増し、街中の14階でも朝は賑やかです。

日本を代表する経営者の一人である日本電産の永守会長のテレビ番組（カンブリア宮殿）での発言がSNSで非難を浴びているという記事を見ました。永守ファンとしては、歯に衣着せない直球発言を楽しんで拝聴していたのですが・・・。

さて、問題になった発言は、「経営学部を出ても経営のことを全く知らず、税金のことも何も分からない新卒学生が多い」「名刺の出し方も知らないという人が毎年何百人も出てくる」など。反論としては、「企業が新人研修で行うものでは」「大学は専門教育の場でマナーを教わる場ではない」といったもの。

貴方はどう思われますか？

日本の新卒一括採用システムでは、実務経験を問えないので、人柄やコミュニケーション能力を重視し、伸びしろに期待して採用し、会社で育てることが前提になっています。学生も実務経験より、自己PR、面接の練習、学科試験など「企業に選ばれるコツ」に時間を費やすこととなります。一方、海外では、専攻や研究内容など、大学で学んだことが自社で生かせるのかどうか大きなポイントになり、勉強だけでなくインターンシップ等で実務経験を積む学生も多く、企業は「即戦力」を求めます。

最近はそのような余裕もなくなっていますが、かつては、数か月から1年近く新人研修をしていました。自分自身、これがいかに自分にとって貴重な時間だったかを感謝する場面が人生で多々ありました。実務だけでなく、心構えや職業観など「学生から社会人になる教育」を会社がしてくれていたのです。新卒に限らず、企業には、雇った人を育てる義務があり、教育する権利もあります。その「人の成長」の結果が企業の生産性を上げ、増益へと繋がります。成長は、個人の幸せにもつながります。この点において、企業の教育は社会に対し大きな役割を果たしています。

おりしも「米マイクロソフトが、新型コロナウイルスの影響で失業した人に対し、再就職に必要な技能教育を始める。2020年度中にIT関連の講座を世界で2500万人に無料提供する」という報道を見ました。潜在顧客を増やすという思惑もあるようですが、コロナを得て労働市場が求めるスキルの変化に対応した動きでもあります。

「教育」には二つの面があります。ビジネスマナーなどビジネススキルや専門知識は「教える」。価値感、人間力、感性を「育てる」。両方で「教育」です。

学校教育にも企業にも両方が必要ということだろうと思います。

2020年8月 水田かほる