

## 新入社員の「3つの心得」

### 1. TBS系「あさチャン」

右掲は、TBS系で放送されている「あさチャン」という番組で最後にある斉藤先生(明治大学教授:教育学者)の「斉藤孝の1分コラム」で3月23日の放送であった内容です。私は、年齢から朝は早く目が覚めますので、最初の内はNHKを寝床で横になりながら見っていますが、6時半位に起床して朝ごはんを食べながらTBS系の「あさチャン」に切り替えています。NHKとTBSそして新聞記事と見比べ聞き比べをしてから、この「斉藤孝の1分コラム」を最後にして出勤するようにしています。

「朝ズバ」はみのもんたさんの強烈な個性が発揮されたので、政治家も数多く登場して朝から真剣なトークが飛び交い、また、身近な年金問題などもマンガで分かり易く伝えていましたので魅力的な番組でした。みのもんた一家の問題で急激に人気さが下がり降板したので、夏目三久・斉藤孝という爽やか系のスタッフで政治色をなくして一般的(スポーツ新聞的)な編成になったのですが、その結果、コメントのパワーに欠けるので不人気という事で視聴率も伸びず、あえなく1年間で斉藤さんが降板となったのです。

まあ、番組の批評はともかくとして「斉藤孝の1分コラム」では、軽いネタも四文字熟語も最近のアルファベット語などと広いジャンルで興味深いものが私にはあるのです。実は、最近なのですが、BATNA(Best Alternative to a Negotiated Agreement:最善の代替案)という物もありました。ハーバード流交渉術と呼ばれる手法の一部なのですが、再認識するキッカケになりました。今回の「新入社員の3つの心得」も新しい気づきとして再確認の手助けになったのです。このように、少し高いレベルがネックのようで、「良い物必ずしも売れず」の喩えの如く斉藤さんの降板につながったのかも知れません。まあ、大衆相手とは難しいという事を実感する物です。

#### 3つの心得

1. テンションを高く
2. 修正を行う
3. 確認クセをつける

TV「あさチャン」の1分コラムより

### 2. 「新入社員の3つの心得」

斉藤先生の「3つの心得」は、まず、若さを前面に出すにはテンションを上げることが大切だということです。「テンション」≒「元気」なのですが、その元気をどのように表現するかがポイントなのです。例えば、歩くスピードが速いというのも若さならではの物と言えます。また、返事を大きな声で行うというのも新人らしくて微笑ましいものがあります。

次に、「修正を行う」という事ですが、若いのですから経験に乏しいので、何事も初体験というケースがあり、壁にぶつかって失敗することもあり得るのです。この失敗を恐れると萎縮するので、逆に、失敗から学び成長するのだという意気込みが重要になるのです。失敗して「しゅん」となるのではなく、逆に、その原因を追究して対策を練る訓練になるのです。このクセを身に付ければ、故船井先生の格言「素直プラス発想勉強好き」という成功する人に共通するクセを身につけることができるのです。

最後の「確認クセをつける」と言うのがミソです。失敗の多くは「確認」を行うことを忘れることなのです。「齟齬」という難しい言葉がありますが、意味は「物事がかみ合わないこと。食い違うこと。ゆきちがい。」と辞書にあります。例えば、上司のイメージしている事と自分が思い浮かぶイメージが同じかと確認できれば、作業は安心して進めるのですが、往々にして、あいまいな状態で作業を進めるから時間ばかり消化して、挙句の果ては全く違っていたというもあり得る話なのです。こういう状態を回避するのに、若い時から「確認クセ」を付けなさいというアドバイスなのです。

これら3つの心得は、何も新人ばかりに当てはまるものではなく、ベテランになっても必要な3要素なのです。

### 3. ベテランのテンション

「流儀」という言葉がありますが、誰でも経験を積むに従って自分流のやり方が身に付くものです。ところが、「経験値」という言葉があるのですが、幾ら経験を積んでも「経験値」が高まらない方がいらっしやるのです。この「経験値」が高まらないことには、他人よりも高い給料をもらう訳にはいかないのですが、ややもするとパートのアシスタントの方が「経験値」が高くて、肝腎の正社員の方があやふやという逆転した世界が多くなっているのも事実なのです。これでは、パートのテンションが高くて、社員のテンションが低くなるという悪循環に陥るのです。

このように、ベテランとは「経験値」が重要になります。「経験値」とは「経験した度合を数値化したもの」という事ですが、しかし、ベテランという存在は、 $\Sigma$  (経験)  $\Rightarrow$  「経験値」と単純化したものではなく、その $\Sigma$  (経験) からリーダー (先輩) として何かを学び人に教えられることが重要なのです。この人に教えるという事がベテランの「テンション」に大きく影響するのです。

多くの方は、職場が変わって $\Sigma$  (経験) がゼロにリセットされるという体験をするのですが、新しい職場で過去の「経験値」から応用する能力のある方は、その後、どんどん出世されるのですが、このような方は少ないのです。例えば、多くの中小企業では即戦力として中途採用をされるのですが、その多くの方は期待に応えられないのです。特に、30才後半以降の方では、役職者としての能力に欠けている方が多いので、即戦力であっても「伸び代」が少ないというケースが多く「テンション」 $\equiv$  「前向き度」に欠けるのです。その為、私は、20才代の方を採用するように指導しています。

### 4. ベテランの「経験値」 $\equiv$ 「支援の4原則」

このように、「伸び代」が重要なのですが、これが少なくなるのは「新入社員の3つの心得」を忘れることに起因するのです。新しい事に元気に立ち向かうという「テンション」を維持するには、失敗から学ぶ修正力を身に付けることが重要ポイントであり、失敗をしないように「確認クセ」を身に付けておくことも重要なのです。

ところが、ベテランになると「確認クセ」が疎かになりがちで、このクセがなくなるにつれて失敗を恐れるようになり、何事にも及び腰になるので壁にぶつからなくなり「修正」という学習が消えて行くのです。これでは、保守的になるので時代の変化に適応力も消えていくので「経験値」がどんどん低くなってしまいますのです。これでは、外見上からも「テンション」が低くなるのは仕方がないのです。

私は、66才になろうとしています。新しいことへのチャレンジ精神を重要と心得ています。サミュエル・ウルマンの「青春」という詩がありますが、肉体は年齢相応に老化しますが、精神は心の持ちようで「若さ」 $\equiv$  「挑戦力」を持ち続けることができるのです。確かに、自分で新しいことにチャレンジする分野もありますが、多くは若い方と一緒にチャレンジするのです。

この時に重要なことは、右掲の「支援の4原則」なのです。若い方と一緒にチャレンジすると言っても、多くの場合、実際に行うのは若い方なので、自分は責任を負うという覚悟が重要なのです。その責任を負う為の心得として「支援の4原則」があるのです。まず、「関心を示す」とありますが、状況を聞くことがポイントなのです。状況を聞くことで「激励」や「助言」あるいは「助力」と進めるのです。ベテランとして「経験値」を活用できる事が支援力なのです。しかし、実際には、私は、故船井先生が「超 $\alpha$ 波」と言っておられましたが、若い時のようなベータ波ではなく、誰でも受け入れる「空」の心境で若い人が相談しやすいように心掛けています。

#### 支援の4原則

1. 関心を示す
2. 激励をする
3. 助言をする
4. 助力をする