

『今が、歴史を創る時』 個々人がつむじ風を起こそう

第26回 ライフスタイルと産業構造の変化

リーダーとフォロワーの関係の変化 永田 隆一

6月初め、政府が『2012年版 子供・子育て白書』を決定しました。その中に、2010年時点で50歳までに一度も結婚したことがない「生涯未婚率」は、男性は20.14%、女性は10.61%、共に過去最高です。この未婚率上昇の原因は、安定した収入への不安があると、種々の調査結果が説明しています。

また、12年に入り、電機業界の多くの企業が矢継ぎ早に、人員削減を発表しました。ルネサス1万人、パナソニック1万人、ソニー1万人、NEC1万人、日本板硝子3500人、リコー2340人、SUMCO1300人、日立電線917人、アルバック700人、セイコーインスツルメンツ522人、太陽誘電420人。ますます、未婚率を押し上げることになるでしょう。

10年前のITバブル崩壊、4年前のリーマンショック、今回のユーロ金融不安に端を発した不景気を経験して、終身雇用を誇った日本企業は、欧米企業と遜色ない、リストラを取り入れる風土を有してしまいました。「ハードルとは、高くすればするほど、くぐりやすくなるもの」という揶揄が、聞こえてきます。

《歴史的構造変化の到来》

昨今、仕事の種類も、生き方そのものも多様化が進み、30年前、50年前の捉え方が、適用できないとも考

えます。

生涯未婚率というくくりも、古いものなのかも知れません。また、現在のスーパー円高、電気代も税金も高いという環境下では、競争力のない大規模工場を、日本国内では維持できないという、根本的な産業構造の変化なのかも知れません。第2次産業から、第3次産業への急速な人口移動の歴史的インフレクション・ポイントとも考えられます。

ゆえに、生涯未婚率の上昇や、製造業での雇用減少も、前向きに受け入れなければならないのかもしれない。

《リーダーは、辺境から》

「リーダーは、辺境から生まれる」といいます。主流派には属しておらず、辺境に飛ばされている時に、根本的な変革に関する思考を積み重ねる。そして心は、折れていない。そういった人が、リーダーのポジションを与えられた時に、大きな変革を断行できる場合が多いことは、歴史が証明しております。

新しい価値観のもと、電機業界の閉塞感を一掃できるリーダーが、日本の未婚率の改善という役割を担うのかも知れません。

《フォロワーの心構え》

欧米や、東アジアの組織では、リーダー（ボス）とフォロワー（部

下）の主従関係は、明確です。ボスは、フォロワーの意見を聞き入れ、ボスが、決断すれば絶対です。

しかし、日本の企業の場合、誰がリーダーなのかよく分からない場合が多く見受けられます。それは、リーダーも、フォロワーも、自分の責務を十分に理解していないことからくるのではないかと思います。

私は、米国企業に11年勤めましたが、ボスや、ボスのボスとは、よく自分に期待されている責務や、自分が率いるチームの目標ゴールについて、多岐にわたって話し合いました。そして、組織の進む方向性や、自分の責務をよく理解したうえで業務に取り組みました。

リーダーは、組織の方向性を語り、フォロワーの責務を具体的に語る。その中で、チームとしてのパフォーマンスの最大化をめざす。

大きな産業構造の変化と、多様化するライフスタイルを鑑み、リーダーもフォロワーも、自ら自立するたくましさを持つ必要があります。自立すれば、環境が変化しても、新しい組織でも、自分の責務を理解したうえで、粘り強い交渉も、有機的なチーム・ビルディングも可能となります。そうした準備を、日ごろからしておくことが重要な時代であると考えます。 (毎月連載)