

ふれい考

抱しない。少しでも厳しいことをいえば不平不満を持つ。だいたい甘やかされており、家庭教育がなっていない。学校では何を教えているんだ？」との不満を聞く。

当社は社員の離職率が低く新卒者の定着率も高いが、ある年の新卒者に入社後1カ月の感想を聞いてみたところ、「大学の部活のような職場ですね！」といわれ呆気にとられた経験がある。確かに、

役職者との関係もオープンで活気のある職場だ。しかし、「学生時代の延長気分では長続きしない」と論じた。

授業料を払ういわばお客さんである学生と、働いて給料をもらう社員の立場は、正反対のものだ。企業社会に入ることとは、面白い仕事、安い給料、暗い職場、威張る先輩、顧客の罵声——日常的に不条理な場面に出くわすことを意味する。我慢できず2〜3年で辞めてしまつては何のキャリアにもならない。そも

今年も桜の花とともに、学生たちが胸を膨らませて企業社会に入つてくる。企業にとつてはせっかく採用できた金の卵（？）に大事に育てたい思いがあるだろう。しかし、入社後3年以内の離職率は、大卒で3割、高卒では4割に上る。

退職の理由として挙がるものに、①仕事がつまらない、②会社での自分の将来に夢がない、③待遇が悪い、④職場環境が劣悪だ、⑤職場が暗く、人間関係が良

不条理な世界へようこそ

くない——がある。背景には、入社前の認識と実態の大きな乖離、不十分な教育制度とその仕組み、先輩社員の後輩の面倒をみるゆとりのなさ——様ざまな要素があろう。

一方で上司からも、「最近の社員は辛

（株）日本レーザー

代表取締役

近藤 宣之



そも企業社会は不条理な場である。そのことを入社前から教える必要がある。私は新宿区の就労支援プロジェクトで20〜40歳代の未就労の人たちに伝えてきた。

不条理な出来事やトラブルは、自分を磨く砥石となる。おかしいことはおかしいといえは良い。納得できなければ質問すれば良い。現場でぶつかり学ぶことは、必ず能力の向上に結び付き、ひいては人間的な成長にもつながる。将来転職することがあっても、経験は自分自身のキャリアとなる。

こうした経験がない社員は、常に運が悪いと嘆き、「学歴も能力もあるのに認めてくれない」と他責になりがちだ。一方、不条理なトラブルを自身を磨く砥石と受け止め3年努力した社員は、他責にはせず、いつも自分はまだ努力が足りないと考えてようになる。その循環がさらなる成長につながる。社員の成長のためには、新入社員のときからこうした指導をしていくべきだと実感している。