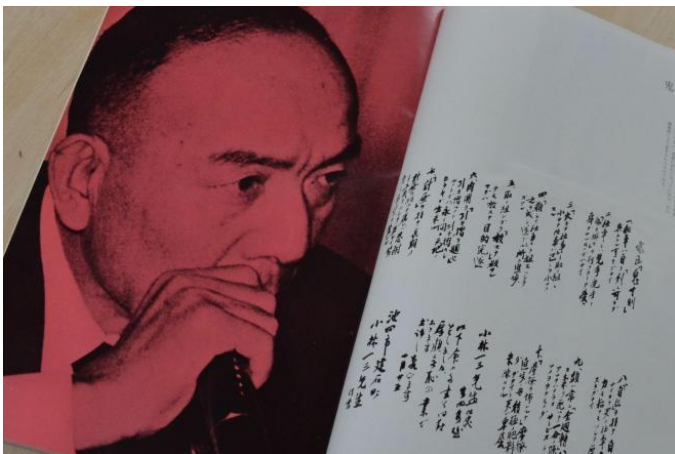


電通鬼十則の何が悪い!?

1. 仕事は創るべきで、他人から与えられるものではない。
2. 仕事とは先手先手と働き掛けていくことで、受け身でやるものではない。
3. 大きな仕事と取組め！ 小さな仕事は己を小さくする。
4. 難しい仕事を狙え！ そして成し遂げるところに進歩がある。
5. 取組んだら離すな！ 殺されても離すな！ 目的を完遂するまでは…。
6. 周囲を引きずり回せ！ 引きずると引きずられるのとでは、永い間に天地の開きができる。
7. 計画をもて！ 長期の計画を持っていれば、忍耐と工夫と、そして正しい努力と希望が生まれる。
8. 自信を持て！ 自信が無いから君の仕事には、迫力も粘りも、そして厚みすらが無い。
9. 頭は常に全回転、八方に気を配って、一部の隙もあってはならぬ！！
10. 摩擦を恐れるな！ 摩擦は進歩の母、積極の肥料だ。でないと君は卑屈未練になる。

電通の中興の祖と言われる吉田秀雄氏が1951年に作ったものです。

私はこの「電通鬼十則」で、自立型の社員になることを決め、31年前の社会人生活の、確か3年目あたりから意識し始めたと記憶しております。とあることから、電通という会社は好きではありませんが、吉田秀雄氏(次頁写真ご参照)は尊敬しております。(昭和の頑固おやじといった風貌です。)



2015年12月の電通社員の女性の自殺以来、安倍晋三氏の立ち上げた「働き方改革実現会議」の目玉改革である、長時間労働の撲滅の格好のターゲットになり、電通といえば「ブラック企業」の代名詞となりつつあります。心無いマスコミの餌食になってしまい、とうとう社員

員手帳から上記「鬼十則」が無くなるのが決定したようです。上記5の「殺されても離すな」のフレーズが過激で時代に合わないようです。本当に最近は言葉狩りが多く、言外の意味を汲み取ることのできる人が少なくなってきたのでしょうか。残念ではありません。因みに私は上記の1、2と8～10を意識して実行してきました。

友人から勧められたリンダ・グラットンの「ワークシフト」に、未来の働き方革命について記載がありました。流石、学者さんは詳細なデータをもとに、未来予測をされており、大変勉強になりました。その中で面白かったのは下記の仕事世代の分類です。私は遺伝子の観点から、人は目で見たいものを詳細に遺伝子で次世代に残していくことを学びましたが、生まれた時代と背景から世代を分類し、未来予測に結び付ける手法は斬新でした。



仕事世代の分類 (WORK SHIFTより)

1. **トラディショナリスト(伝統主義者)世代(=1928年~45年頃の生まれ)**
この世代がビジネスに影響を与えたのは1960~70年代で、既に現役を引退しているが、現代の仕事の流儀、習慣等の多くの遺産を残している。
2. **ベビーブーマー世代 (=1945年~64年頃の生まれ)Z**
もっとも人口の多い世代で現在50~60代。あと数年でリタイアし労働力人口が減少し、ノウハウ、知識、専門技能が失われ、次世代の繁栄が失われる可能性
3. **X世代(=1965年~79年頃の生まれ)**
現在40~50代で働き盛りの世代。石油ショックやバブルの崩壊を若年時に経験した、経済が不確実で不透明な時代を生きてきたため、終身雇用への期待が小さい。コンピュータが初めて家庭にやってきた世代であり、平均所得が親世代よりも12%低く、経済成長に不信感と不安感を持つ
4. **Y世代(=1980年~95年頃の生まれ)**
現在20~30代インターネット、SNS、デジタル技術とともに幼少期を過ごした最初の世代。コミュニケーションの手段としてEメール、携帯メール、SNSを活発に利用
5. **Z世代(=1995年以降の生まれ)**
現在0~20代前半インターネット世代、リ・ジェネレーション(再生)世代。次世代の主役であり、充実したネット環境で育っており、今後の時代を担う素材となる

吉田秀雄氏のトラディショナリスト世代(大正~昭和生)は、ビジネスに多くの成功体験とともに足跡を残しました。

私の属するベビーブーマー世代(昭和生)はその遺産の元で繁栄を享受し、バブルでピークを迎えました。そしてトラディショナリストの世代の遺産を疑うことなく享受してきたような気がします。

ところが、その下のX世代(昭和生)からは、バブルの崩壊とともに繁栄神話が崩れ、自己の将来に対する漠然とした不安が付きまとう中での職業生活が継続しています。

Y世代(昭和~平成生)からは日本の繁栄を過去のこととして認識し、好景気を知らない世代として社会に出てきました。年収よりも自分らしさや家族との時間を大切にすることが多い世代です。

Z世代(平成生)はこれから社会に出てくる世代で、正に我が国の未来を担う人材がここに所属しています。

最近では、労働時間に関する相談を受けることが多くなってきました。ベビーブーマー世代である私の世代では、固定残業の概念は当たり前のことと受け止める方が多かったのですが、若い世代では、固定残業そのものが「ブラック」であるとの認識が強くなってきています。今後1年1年と年を経るごとにこの意識は強くなってくるでしょう。

そろそろ本気で「働き方改革」を行うことが、全ての会社に求められるでしょう。必死で稼いで家族を養い、親孝行をしたいと欲してがむしゃらに働いた世代の価値観が、徐々に伝わらなくなってきました。

未来型の会社運営を考えた場合、考えられることは、会社数は現在の1/20くらいに減少し、柔軟な労働提供に対応できる組織・団体が生き残るような気がします。

そのイメージとしては、

- ①仕事そのものに対する捉え方を、個人の内面や心の成長、人格の形成などと結びつくような方向にもっていけること
- ②会社側が多様化する労働観を受け入れ、生産性向上のための労働シフトを作ること
- ③所属する会社の基本ベースの労働ウェイト70%に、30%の選択式の労働オプションを設け、誰もが選択する人気の業務は低ポイント、人が嫌がる業務は高ポイントとし、社員自らが納得して働ける環境を、会社側が提供していけること
- ④人生90~100年、定年75歳が近い将来にやってくることを想定し、また人工知能(AI)が劇的に世の中を変えていくことを想定し、50年間働ける環境を整備していけること
- ⑤育児・介護・看護・病気・趣味・資格など、約50年の勤務期間中に社員は各人各様の人生劇場を経験しますが、雇う側に、社員の経験するであろう様々な未来の出来事を受け入れる準備をすること
- ⑥会社は社員が人生を全うできるよう、様々な方面でバックアップできる体制を構築すること

近い将来、人口が大幅に減り、社員確保が困難な時代がやってきます。上記①を実行している会社は既に何社も知っていますが、そのような会社に所属する社員は生き生きと働いています。恐らく辞めようなどとこれっぽっちも考えていないと思います。そのような会社が、上記②~⑥を実行されますと、前向きで元気な会社として繁栄していくのではないかと思います。

我が社もそのような会社を目指したいと思います。