

会社内組分け制度
—自分の組に誇りを—

一橋大学岡本純也ゼミA
○柄沢 智子 穴井 峻大 李 賢秀
塩田 俊貴 馬場 理都子 山本 耀平

1. 緒言

(1) 昨今、社会や職場において良好な人間関係を構築しようとしないう若者の増加が見られ、この現象の具体的な影響として、企業における早期離職者の増加の問題が指摘されている。

インターネットやSNSの普及により、人々がネット上において人間関係を築いたり壊したりすることが容易になった。そのようなネット上のコミュニケーションや人間関係になれた若者が、それを現実においても適用してしまい、気の合う人とのみつながり、苦手な人とは人間関係を上手く構築することができなくなってしまっている。職場のような、生活する上で避けることのできない人間関係をも断ち切ろうとしてしまうのだ。現在、企業はこうした若者の変化の流れを汲み取り、離職を防ぐための新しい仕組みの構築を求められている。特に規模の小さい中小企業においては、離職などによって受ける打撃が大きいため、対策は急務の課題である。

そこで、私たちは新しい若手教育制度として、主に中小企業を対象に、スポーツを取り入れた「会社内組分け制度」を提案したい。この制度では社員を組分けし、組対抗という形を取り入れた研修を行う。私たちがこの制度を推奨することにより、個人レベルでは、充実した人間関係の構築や対人スキルの向上ができ、協働を前提とする社会で生きるための成長を見込むことができる。企業側は職場環境の改善や社員の所属意識の向上等が達成され、生産性の向上や離職率の低下を達成する事ができるだろう。

(2) 現状

ア. 若手社員の現状と問題

緒言で述べているような若者の問題は、いわゆる「ゆとり世代」において顕著に見られる。そのゆとり世代が若手社員となっている今、職場の人間関係に関する問題への対策がより重要となる。実際、若手社員に対して不満を感じている先輩社員は多い。

また、厚生労働省の発表によると、新入社員の3年以内の平均退職率は大卒新卒者の約3割にも上る。終身雇用制度が崩れ始め、転職をする人が増えてはいるが、それを踏まえても離職者の数は多いと言える。労働政策研究・研修機構の調査によると、退職理由には「仕事上のストレスが多い」、「すぐに相談をできる相手がいない」、「人間関係がうまく築けない」などが多く見られる。

イ. 新人研修の実態

新入社員教育では短期育成志向である企業が多く、全体の約7割の会社が入社後1年以内を育成期間として設定している。また、内容は外部講師を招くなど、社会人としてのマナーや直接業務に関わるようなことを座学中心に行っている。

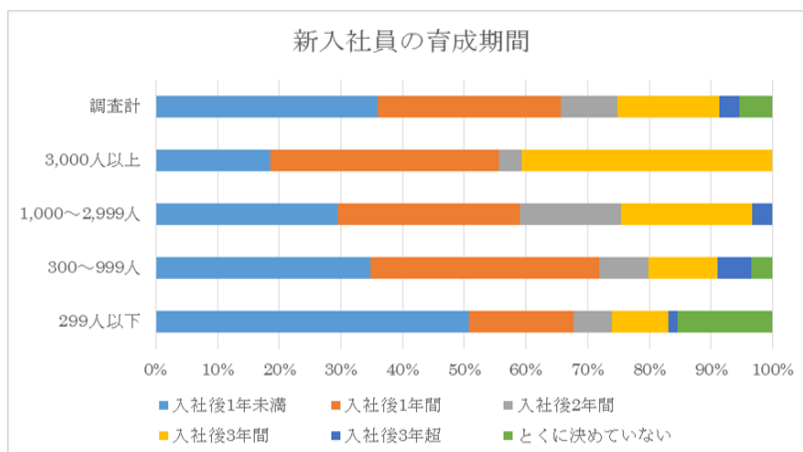


図1 新入社員の育成期間 (産労総合研究所 (2015) より作成)

ウ. 中小企業の取り組みの現状

下図が示すように、賃金や労働時間、仕事の割当など、事務的な問題に対しては取り組みが行われているが、社員同士の交流の仕方に関する取り組みはあまりなされていない。

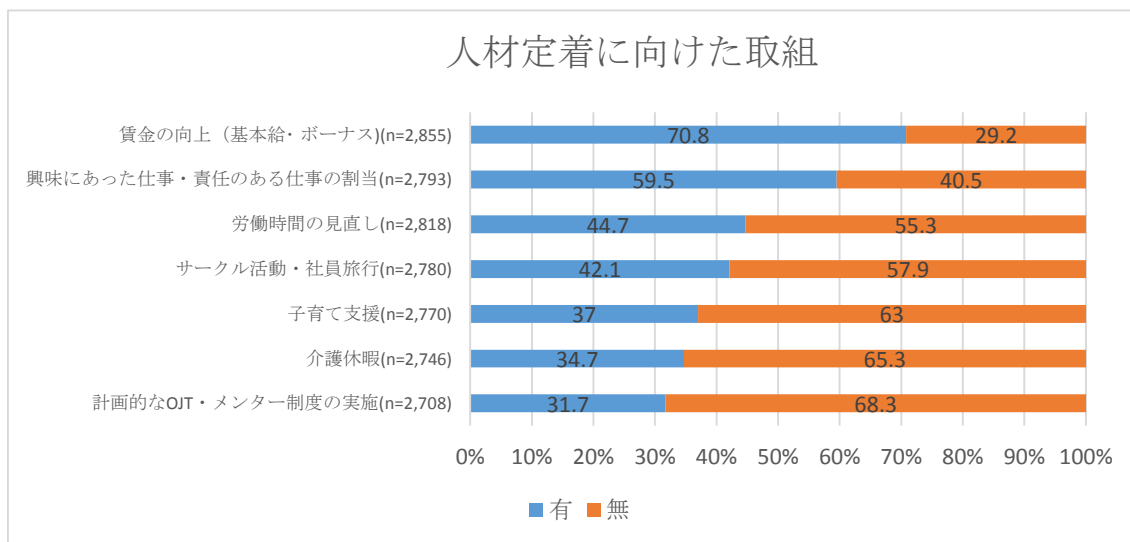


図2 人材定着に向けた取組 (野村総合研究所 (2014) より作成)

2. 研究方法

(1) 中小企業の新人研修の実態を調査する。また、組分けやメンター制度を活用している一橋大学ボート部を参考事例として取り上げる。他にも、企業へのインタビューを行う。さらに、スポーツの機能や教育学に関連する先行研究や文献を参考にする。

(2) モデルの探索

ア. スポーツの機能

スポーツにおけるチームプレイはそのチームのメンバーのコミュニケーション能力を向上させる。さらにプレイヤーだけでなく、応援する人も含めたチーム全体として、一つの目標に向かうことや、他のチームとの競争の過程の中で仲間意識が芽生え、一体感や価値観の共有を図ることができる。そして、ともに努力したメンバーと達成感を味わえることもスポーツの機能である。また、スポーツは個人において体力の向上、身体の健康を促進、精神のリフレッシュもすることができる。

イ. 一橋大学ボート部での事例

新人教育の一環として、一橋大学ボート部では、部員を三組（H組、S組、C組）に分け、組対抗のレースを行う他、組ごとにイベントも行っている。イベントに関しては、現役の場合や、OB・OGも参加する場合もある。

組分けを実施する良さは、部活への所属意識が高まるため、部活を途中でやめる人の減少にも役立っている。他にも、一つの部活を複数の組に分割することで、常に競争が意識できる環境を作り出すことができる。

ウ. 監督生制度

監督生制度とは、英国のパブリックスクールにおいて他の模範となるような上級生を監督生とし、下級生の保護や指導、統率の権限を与える制度のことである。同制度のメリットとしては、監督生が自分の経験を活かして下級生の相談役かつロールモデルになることで、彼らの学校生活をサポートできることである。また、監督生は学生と教員を繋ぐ架け橋の役割を果たし、生徒自治を主導することでリーダーシップが育みやすくなる。

3. 提言内容

(1) 私たちは中小企業に対して、新しい若手教育制度を提案したい。企業は全社員を部署など関係なく組分けし、月に1回程度、半日を目安に若手が研修を受ける時間を業務時間内に設ける。1年目から3年目の社員は、その時間に組ごとの新人研修活動を主体的に行っていく。4年目以降の社員は、OB・OGという形で組に所属する。

研修活動は組対抗で行われ、点数制を利用し、毎月の得点が組に加算されていく。さらに平常時では、遅刻や無断欠勤などに対して減点し、年度末には総合得点によって優勝組を決定する。優勝組に対しては、ボーナスを与える。

(2) 若手研修活動の内容

若手教育を目的としているため、コミュニケーション能力や、集団行動の意識づけ、社会人としてのマナーなどを教えられるものとした。それにはスポーツの機能が有効活用できる。スポーツを利用した具体的内容の例を以下に挙げる。

ア 社外の体育館などを利用したスポーツレクリエーション

種目としては、男女共に行うことができ、また経験の有無に大きな差が出ないものを行う。チームとしていかに声を掛け合うかなどの自然コミュニケーションが図れ、またレクリエーション的要素も強いいため、社員のリフレッシュにもつながる。

イ 業務の様々な状況を想定した演劇テスト

社会人になってから必要となる、電話応対や営業先でのマナー、お酒の席でのルールなどを組ごとに演じ、ミスがないかなどのテストをしていく。他の組が演じるのを見て指摘することで、見ている側も学ぶことができる。

(3) この提言のメリット

- ・「組」に所属することやスポーツを通じて競争することにより帰属意識が強化される。
- ・競争により研修へのモチベーションが上昇する。
- ・社員間の距離を縮めることにより仕事の効率が上昇する。
- ・不満や悩みを相談できる環境が整備され離職率が低下する。
- ・全員が教育する立場を経験し、社員の成長につながる。

(4) まとめ

私たちの新しい若手研修制度をとり入れることにより、社員のコミュニケーション能力の向上や、チームでの働き方の習得が見込まれる。結果として、会社内においてはコミュニケーション不足を原因とした早期離職の減少につながると考えられる。

<参考文献>

コークリー・ジェイ(2013)『現代スポーツの社会学—課題と共生への道のり』 南窓社

厚生労働省(2014)『新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移』

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-02.pdf>. 2015年10月1日

野村総合研究所(2014)『平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書』

www.meti.go.jp/meti_lib/report/2015fy/000427.pdf. 2015年9月30日.

産労総合研究所(2015)『2014年度 大卒・大学院卒 新入社員教育の実態調査』

http://www.e-sanro.net/jinji_j_research/j_research05/pr1504/ 2015年10月1日

労働政策研究・研修機構(2007)『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.html> 2015年10月1日

古阪肇(2014)『英国独立学校に監督生制度に関する一考察—変容するプリフェクトに焦点をあてて—』早稲田大学 教育・総合科学学術院 学術研究(人文科学・社会科学編)第62号