

新入社員から学びを得よう

新入社員・大学生との接触

今春、いくつかの地域金融機関・企業で、新入社員研修をやらせてもらいました。また、大学の金融イノベーション論の講座で特別講義をする機会も頂戴し、例年以上に若者と接しました。

私事ですが、上の子供は今年社会人1年目、下の子供は大学2年生で、研修・講義をした若者たちと、ぴったり同世代です。「自慢話は嫌われるから、絶対にしないように」という子供からの的確なアドバイスを胸に、親が子を見守るような目線で、例年以上に優しい気持ちをもって研修・講義を行ったのは言うまでもありません。

社会人らしさが増した新入社員

時は何か月か過ぎ、職場に正式配属され頑張っている、新入社員の何名かと再会しました。

話をしていると、早く一人前になろうと、一所懸命に仕事を覚える努力をしていることが伝わってきます。職場の上司・先輩も、「早く銀行という組織に慣れてほしい」「早く銀行業務をマスターしてほしい」という気持ちで接してくれているのでしょう。

こうした環境で過ごすことで、かなり社会人らしく、銀行員らしくなってきたなと感じました。新入社員研修時の「学生らしさ：社会人らしさ」が「9.5：0.5」だったのに対し、今は「6：4」くらいです。あと半年もすると「2：8」になるのでしょう。頼もしさを感じます。

組織の色に染まる

一方で、すこし「勿体ないな」と思う感情も生まれました。

新入社員研修の頃と比べて、明らかに話す内容が「組織の中の人」「きちんとした優等生」の視点になっていたからです。本音を話すよりも、「正しいことを話す」ことへの意識が強くなっているとも感じました。

新入社員を、社会人・組織の色に染める、という観点では成功ですが、本当にその一方通行だけでいいのでしょうか。

新入社員は若者目線を持つ貴重な存在

翻って、銀行は若者との接点確保・取引拡大を長年の課題としています。若者の生の声を聞きたいはずです。

そう考えたとき、新入社員は、内部でありながら、もっとも外部の目線、しかも若者層の目線を持っている貴重な存在です。コストをかけずとも話を聞くことができます。

新入社員が銀行に入って感じた「不思議に思ったこと」「間違ってると思ったこと」「勿体ないと思ったこと」を拾い上げてみると、その中に自行庫が次世代を切り拓くためのヒントがあり、それらは銀行組織にとって大事なINPUTになるでしょう。

社会人らしく、銀行員らしく育てていくことを否定はしません。もちろん大事です。しかし、今のまま半年、一年と過ぎれば、組織にとって大事

な気付きを無意識のうちに封じ、INPUTを得る機会を永遠に失ってしまうのではと危惧します。

新入社員の気付きを経営陣にプレゼント

新社員と再会した日、この銀行の企画担当の役員ともお会いしました。上記の問題意識とあわせて、「新社員に気付きのレポートを作成してもらい、それを経営陣へプレゼントしては」とお伝えしました。

「プレゼント」と表現したのは、新社員に課題として「書かせる」「提出させる」という意識で臨むと、その裏に「評価される」ことを感じ、本音とは異なる優等生的なことを書くだらうと思ったからです。こうしたレポートは、読んで面白いはずがありません。また、新社員の本音は、若者目線から経営陣に気付きをもたらす、文字通りの「プレゼント」だとも思っています。

レポートを読むと、「社会人がなんたるかが、まるで分かっていない」「銀行組織とはそういうもの」と、切り捨てたい気持ちになるかもしれません。しかし、そう簡単に切り捨ててしまっただけでは、次世代を切り拓くヒントを見つけられるはずはありません。

変化の時代と言われ、新たなことへの挑戦が期待されています。そのとき、経験の多い人が正しいとは限りません。良いアイデアを出せるとも限りません。経験・年代・性別・立場etc…を超えて、お互いがお互いから、貪欲に学ぶことのできる組織が、変化を味方にできます。だからこそ、新社員からも学んでほしいのです。

若者の声は宝物

余談になりますが、冒頭で触れた大学生への講義では、地方銀行のイノベーションをテーマに、10個程度の地方銀行の変革の事例をとりあげて説明しました。そのなかで「地方銀行の経営Topの若返りもみられ、50歳の頭取や、40代の持株会社社長も登場している」という話題も盛り込みました。かつての地方銀行界の常識からすると、大きな変革だと考えたからです。

すると、「学生から見ると、50歳は十分に経験ある年齢に思えます。それでも若いのですか」「若い頭取になることで、不都合はあるのでしょうか」という質問がありました。

業界の既存の常識のもとでは、出てこない質問です。ハッとさせられるような気付き・考えるキッカケを与えてくれるという観点で、若者の声は宝物だと感じました。

新社員に限らず、中途社員、社外取締役など、組織に気付きを与えてくれる人はたくさんいます。それらの人を組織に染めるだけでなく、それらの人から貪欲に学び、気づきを得ることで、次世代を切り拓いていってください。

以上、高橋昌裕からのYELLでした。

弊社HPでもご覧いただけます

弊社ホームページでは、Vol.1からすべてのニュースレターの閲覧・PDF版のダウンロードができます。
(https://braveyell.co.jp/news_letter)
また、不定期発行のため「更新のお知らせ」をメールでお受け取りいただくことも可能です。ぜひ、ホームページよりご登録ください。

【発行・文責】

BRAVEYELL株式会社 (ブレイブエール)

代表取締役 高橋 昌裕

住所：〒104-0061 東京都中央区銀座6-6-1
銀座風月堂ビル5階

メール： takahashi@braveyell.co.jp

電話： 03 (6271) 9147

業務内容：

- ・経営コンサルティング
- ・エグゼクティブ・パートナー
- ・研修、ワークショップ、講演

著書：

- ・「ザ・地銀」
- ・「実践！『現場営業力』強化セミナー」
- ・「ゴールベース法人取引」