

受賞のことば（発表部門）

榎並重人（(株) OACD 代表）

この度は異文化経営学会 2023 年度学会賞（発表部門）に『シニア層の内的（主観的）キャリアに依拠した多世代型価値創造組織に関する一考察』をご選出くださり誠にありがとうございます。審査にあられた多くの先生、会場にて素敵な笑顔で賞状を授与していただいた馬越恵美子先生、本学会へお誘いいただいた佐脇先生、長尾先生など、多くの方々に改めて御礼申し上げます。

私は本学会に入会して未だ 2 年足らずの新参加者です。長らくビジネスの世界のみに身を置いていた私にとっては、学会はアカデミックで雲の上のような存在であり、畏怖の念さえ抱いておりましたが、学会活動に少しだけ関わり、その開放度や自由度、多様な方々とのつながりなどを多く享受させていただき、今では私にとっての「越境学習の場」「第三の場」となりました。こうした点からも本学会の皆さまには感謝を申し上げる次第です。

さて今回受賞させていただいた研究テーマですが、全て自身のこれまでの職業経験が起点となっております。即ち、「①私自身がミドル期からシニア期に移行する中で観たこと、感じたこと（仕事の意味や意義、モチベーション）」「②多くの企業が『多様性』を経営方針などに掲げながらも、変わらない、閉鎖的な日本の企業・組織文化」「③日本の総人口や年齢構成などのマクロ環境変化（人口減・少子高齢）が企業経営にもたらす影響」となります。

これらのうち上記①については、俗にいう「働かないおじさん」問題です。私自身の 50 歳代の一時期はこれに該当していた思うこともありますし、以前の職場にはこうした方が数多く存在していたというのが私の見立てです。「働かないおじさん」問題は本人の問題と一刀することも可能ですが、そこには上記②にあるような日本の閉鎖的、偏見的な企業・組織・職場の文化・慣習も大きく影響していると考え、両者の関係性などから研究を始め、その集大成の一部を本学会にて発表させていただきました。

過日もジェンダーギャップの直近の国際比較が発表されておりましたが、相も変わらない日本企業のダメ振りが際立っておりました。ジェンダーギャップも問題も、本研究テーマで取上げたシニア層の問題も実は原因は同じであると考えております。性別、年齢、国籍、学歴等々、属性を超えた「属性レス」な組織文化こそが今の日本の企業に必要なことだと考えております。属性に関わらず各人が自身の価値を最大限発揮できる組織、企業、社会が上記①の課題解決にもつながるものと考えております。

今回の研修テーマについては、日々の事業活動において実践し続け、また実践した結果を基にして研究を継続していく所存でございます。