



他者との対立や私生活への犠牲を避けようとする今の若者を、流動化社会の中でどう育てるか。川島氏は、社員を育てる「イクボス」が必要だと言う。それは、部下の私生活に配慮しながら、業績目標を達成させるという「新しい管理職像」である。その要件は「部下の私生活とキャリアを応援している」「自らも仕事と私生活を両立させている」「業績目標の達成に強くコミットしている」の三つである。氏は、仕事（ワーク）と共に、私生活（ライフ）と社会活動（ソーシャル）という「3本柱の生活」が人生を強く豊かなものにしてくれると言っ

さらに氏は、時間泥棒トップ3として、「資料作成」「メール」「会議」を挙げる。たとえば会議については、ゴール決め、資料の事前配布、人数絞りの三つで



いつまでも会社があると思うなよ！

川島高之 著
1512円 PHP研究所
☎03-3520-9633

時間は8分の1になると言う。ただし、その生産性とは、「アウトプット」÷「インプット」であることから、分母である時間の削減幅以上に、分子である成果を収縮させないよう警告する。その上で、残業している社員より成果を出すよう求める。この「結果志向」が若者に支持されているようだ。

氏が代表を務めるNPOコチカラ・ニッポンでは、苦手や弱点ではなく、得意なこと、注目する。そして、社会で役に立つ経験を与えて「貢献心」を育むことによって、子どもの自主性と社会性を育てようとしている。

評者は考える。若者の帰属意識の不足などを批判するだけでは教育は始まらない。仕事だけではなく、私生活、社会活動のそれぞれの場で、幸せな生涯を送るための基礎・基本を、個人差に応じて身につけさせることこそ、生涯学習時代の学校教育の役割といえよう。

（聖徳大学教授・西村美東士）