

# “外向きサラリーマン”のすすめ

太田 肇/同志社大学教授

「日本型成果主義」は、社員の意識をいっそう内向きにした。ポスト工業化社会には、組織の内側ではなく外側、すなわち顧客や市場と向き合って仕事をする「外向きサラリーマン」しか生き残れない。中国民营企业の動向、国内企業の事例などをもとに、「外向きサラリーマン」の働き方を考える。そして、外向きで働くことによってどんな世界が開けてくるかをみていく。

## 1. なぜ「内向き」ではだめなのか

ぶら下がりの若年化

「功利的組織人」の増殖

消えたチームワーク

企業不祥事を生む風土

人事部、経営者の保身

## 2. 「組織の論理」の桎梏

不毛な成果主義論争

「組織の時代」の終焉

新しい組織像

おおた・はじめ

1954年兵庫県生まれ。神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。

著書:『プロフェッショナルと組織』(1993同文館)、『日本企業と個人』(1994白桃書房)、『個人尊重の組織論』(1996中公新書)、『仕事人の時代』(1997新潮社)、『仕事人と組織』(1999有斐閣)、『「個力」を活かせる組織』(2000日本経済新聞社)、『ベンチャー企業の「仕事」』(2001中公新書)、『困り込み症候群』(2001ちくま新書)、『選別主義を超えて』(2003中公新書)、『認められたい!』(2005日本経済新聞社)、『外向きサラリーマンのすすめ』(2006朝日新聞社)ほか

### 3. 外向きサラリーマン

雇用と自営の境界があいまいに

働き方も選択できるように

新しいチームワーク論

### 4. 中国・韓国の企業をヒントに

相馬より賽馬

韓国の小社長制度

なぜ、欧米企業ではないのか

### 5. 外向きサラリーマンのマネジメント

「草の根的な実力主義」の再評価を

キーワードは、「選択」と「インセンティブ」

「小さな人事部」が個人を生かす

### 6. 外向きサラリーマンに広がる可能性

組織を利用して「稼ぐ」

消極的成果主義への期待

「無形の報酬」としての承認

キャリアのステップとして