

以前、ニュース番組で、現代の若者が仕事に何を求めるかを分析する特集をやっていました。それによると、若者は、仕事が厳しすぎるのを嫌う傾向にあるのだと知りました。昔ながらの上からの威圧的な指導を嫌うのは時代の流れそのものだと思いますが、さらに興味深かったのは、仕事が易しすぎる、楽すぎるのも好まないというアンケート結果でした。

以前、社会科の授業で働くことに関する話合いを行っていたことがあります。その時、仕事を選ぶ際に重視することは何かと問うと、「やりがいがある仕事に就きたい」「尊敬できる上司のもとで働きたい」といった意見が約7割を占めていました。きついのは嫌だけど、楽なもの嫌だという現代の若者が、いかにやりがいを感じられる仕事を生み出すかが、働く先輩や経営者にとっての大きな課題なのかもしれません。

## 若手の教育より堂々と仕事を

最近の若い人はとてもまじめだが、すぐに仕事をやめてしまう、なんてことをあちこちで聞きます。「でも若い人って昔からそうでしょう?」「いや、ほんとに長続きしないんですよ」「昔と明らかに違うんです」。みんな口をそろえて言います。

そんなこともあって、若手の人材育成にはどこも力を入れています。昔のように「仕事は見て覚えるもの」なんて突き放したやり方では誰もついてこないし、乱暴な物言いではパワハラにもなりかねない。社内に若手育成のプロジェクトチームを組んで、教育プログラムを作る。コンプライアンスにも十分に注意しなければならない。昨今、仕事上で失敗をおかさないためにも、あれこれと注意点を並べた講習を受けさせる。

精神的なケアも怠らず、カウンセリングにも気を配る。あたかも希少動物を保護するかのような手厚さです。「それでも若い人の職場離れは止まらない」と、「どんな育成をすればいいんでしょうか」と、「このままではウチの職場から若手が絶滅してしまう」と、みなさん相当頭を悩ませている。いやはや、この若手という希少動物にとっては、どこの職場も相当に住みにくい環境なんだろうね。

私も管理職的な立場になってから「若手の育成」という職務項目が増えて、「優秀なディレクターを育ててほしい」みたいなことを言われましたけど、ずいぶん前に「僕は若手の育成を職務としてするつもりはない」と言いました。四十代を迎えたあたりから格段に仕事の幅が増えて、やっているヒマがない、というのがその理由です。

もちろん若手から話を聞かせてほしいと言われれば、喜んで飲みに行って「こんなやり方もあるんじゃないか」という提案は積極的にするけれど、手取り足取り教えてやるようなことはしません。若手が職場から離れていくならしょうがない、その分自分が働けばいいとさえ思っています。だって、そもそも社会全体で若い人が減り続けているんですから、その力をアテにするのもどうかと思うんです。

「最近の若い人」が仕事をすぐにやめてしまうのは、彼らに問題があるんじゃないかと、「最近の仕事」の方に問題があるんじゃないかと思うんですよね。僕らのテレビの仕事にしたって、昔はもっと自由に番組を作っていたし、何より自分たちの作る意志というのが一番尊重された。

でも今は、こんな番組が視聴者やクライアントに求められている、みたいな事前のマーケティングが一番尊重されるし、何より作った番組に対してコンプライアンスは守られているか、視聴者から苦情がくるようなコメントはないかと、危機管理ばかりを考えてビクビクしながら番組を作っている。

その上、昔よりも明らかに賃金は安くなっている。そんな職場から離れていくのは当たり前だと思うんですよね。

若手の教育方法を考えるよりも、上の世代が自分たちの仕事のやり方を考え直すべきじゃないでしょうか。リスクヘッジばかり考えず、ビクつかず、失敗を恐れず、ちゃんと自分自身で考えて、思い切って課題を突破していく。そんな堂々とした仕事をすべきじゃないでしょうか。そういう職場には勇気があふれ、そして楽しい。若い人も喜んで仕事の輪に入りたいと思うに違いありません。

『笑っている場合かヒゲ 水曜どうでしょう的思考2』(藤村忠寿/朝日新聞出版)

いかに失敗させないかではなく、自らが考え抜いて決めた目標に向かって、臆することなく挑戦し、失敗を数多く経験しながらも、やりがいを感じて前を向ける環境をいかに生み出すかが未来を明るくするカギになるのではないのでしょうか。