



2010年の扉を開く鍵

青山学院高等部2年

いしだ ひとみ

石田 瞳さん

フリーターやニートの急増。最近新聞でもテレビのニュースでもよく目にしてはいたが、実際に社会問題になりかねないほど深刻だという風には受け止めていなかった。しかし、彼らとともに次世代を担う十代の私達としては野放しにはしておけない問題だと思う。中でも驚きを隠せなかったのが「入社後3年間で大卒の30%が辞めている」という事実である。せっかく入社試験をパスしてきたのに、たった3年で辞めてしまうというのは、やはり期待と現実のギャップが大きかったからなのだろう。

こういった事態に対して、これまで会社側は何か打開策を出してきたのだろうか。このような状況でまず一番にやるべき事は、社員のモチベーションを上げることである。これが出来ないでいるから今の仕事に対して無気力になってしまう「自分探し症候群」がどんどん増えていってしまうのである。モチベーションというものは、維持しようと意識しなければ下がる一方だと思う。

また、「成長実感の無い人」の増加も無気力感の蔓延に拍車をかけているのだろう。自らの成長を実感する時というのは、どのような時だろうか。それは、自分自身の仕事や努力を他人に認めてもらえた時であると私は考えている。他者に認められる、すなわち自分のやってきた事が正しいと評価されるわけである。それが自信や働く気力を無くしてしまった若者に再びやる気を起こさせることになるのだと思う。

入社後に「自分探し症候群」に陥らないようにするには、中、高校生時代から仕事、就職を意識することが必要である。「就業体験」の機会を必修課題として

設け、働く事の大変さとともに、その喜び、やりがいを感じられる環境を作ることが大切である。そこで実際に働いてお金をもらうことの大変さ以上に、働いて感謝される喜びを体感すべきである。社会に出ることを考え始めた頃に、「就業体験」をしていれば、働くことに対する不安は少なくなるだろう。

その際、企業側が気をつけなければならないことは、学生だからといって、甘く接することがあってはいけないということである。体験日は一週間程度設けて、初日の堅苦しい説明を長々とするのをやめる。従来の会社説明会のイメージを一掃させるような楽しい企画をするべきである。

例えば社長を交えてランチをしながらその企業の理念やポリシー、経営方針などを本音でざっくばらんに語り合うのはどうだろう。時には昔の苦労話や若い頃の失敗談なども聞いてみたい。自社の理念を理解し共感してもらうためには、明確でわかりやすい言葉で表現することが必要である。堅苦しい言葉で必要以上に飾り立てたりせず、学生が自分の言葉として吸収できるようなストレートな言葉でお願いしたい。学生側も自分のやりたい事、希望を会社側に伝えよう。企業が社員の幸せを願い、それが実際に社員に伝わっている会社ならば、社員も快適に働けるだろうし、ずっとこの会社に勤めたいと思うだろう。

今、私はアルバイトとしてファーストフード店で働いている。そこでは、誰もが笑顔を絶やさないし、私自身もやりがいを感じながら楽しく働いている。そして、何より自分が働いている職場に誇りを持っている。ここでは前に述べた「成長実感のない人」は見当たらない。それは、「認めること」が徹底されているからだ

と思う。従業員が会社の理念に基づいて、当たり前
の事を当たり前にした時、まずその行動を認め、称
えるというシステムが整っている。そして、不備や改
善すべき点があれば「これはだめだ」と直接否定や非
難をするのではなく、アドバイスを提案するという形で
できる限り個々に権限を委譲している。そうすること
で、私達アルバイトの従業員でも頑張れば必ず誰か
が見ていてくれるということを実感できる。そして、自
ら考え行動する勇気を与えてくれるのである。

「～しなければならない」という思いに縛られている
のでは従業員のやる気は出ない。「やらされている」
のではなく、自発的に「楽しんで仕事をしている」とい
う意識を持てるような雰囲気作りが大切だろう。会
社と社員が互いに信頼しあい、いつでも思ったことを
相談できるような関係が望ましい。これまでのような
社長の下に社員がいるという構図ではなく、「社長も
社員」という意識で社長自身が積極的に社員とわか
わってくれたらうれしい。新入社員からベテランの経
営トップ陣までがひとつになって会社を良くしていこう
という話し合いができる体制を整える責任が企業に
はあると思う。

実際に、魅力的な会社とはどのような会社なのだ
ろうか。それは社員が働きやすい、つまり最大限にそ
の能力を発揮できる環境が整っている会社だと思う。
そのためには、まず、パート社員を大幅に増やし、労
働時間をフレキシブルにするべきである。そうすること
で、社員は自分が働きやすいスタイルで自由に勤務
することができる。仕事の能率向上を考えるのであれば、
単純に長時間拘束することは無意味だからであ

る。ただし、給料や待遇を正社員と同等とし、これま
でのパート、アルバイトの待遇は悪いというイメージを
変える事が最も重要なことである。

これからの会社に期待されるものは積極的に就業
体験を受け入れる姿勢、より明確な理念の提示、認
めることの徹底、勤務形態の見直しの4つであろう。
これら4つが果たされた時、その会社は2010年への
扉を開き、新たな一步を踏み出すだろう。