

えて行動させるといふアプローチが重要と考えています。

### 「モノ」を求めなくなつた 野心のない若者達

現代はどんなに不況だといつても、蛇口をひねれば水が出て、お腹が空いたらお金を出せば何とかなる状況なので、生きて行く上で本当に困るといふことはあまりありません。

しかし、幸せを感じたいとか、皆との一体感を感じてみたいとか、自分の存在を認めてもらいたいとか、お金で買えないものに対する欲求は強くなっているのかもしれない。

車が欲しいとか、お金持になりたいとかは思わない。なりたくないわけではないけれども、安定した企業に入つてそれなりに給料をもらつて、会社が潰れなければいいやという考えが今の若者には多い。

何故かといつと、今の30歳くらいまでの若い人達は、バブル崩壊後の不景気の中で育つて来ている人達が多いので、景気が良い時代を知らない。そのため、安定できる状況が欲

しいなど、幼いながらにずっと考えているわけですね。

そうは言つても、戦後の貧しい時代とは違い、モノに困る時代ではなかったたので、食べたい時に食べられて、寝たい時に寝られる状況があつた。結局、野心を持たない環境に慣れるといふか、食べたい！とか、これが欲しい！と強く思わなくてもモノはあるので、そういう欲求を持ちづらい環境で育つたわけです。

それは甘えという言葉になるかもしれないけれども、恵まれているわけだから、それはそれでよいと思うのです。

一方で、今の会社を支えている40、50代の人達は、高度経済成長期を知っています。社長業などは特に野心や志がなければできないものですし、またこの時代の人達は、食つものにも困つた時代を生きしたので、「やらない」といふ野心や欲求を持つていることが多い。会社側としても野心を持った若い人に入つてきてほしいという思いがある。

でも実際は、なんだこいつらは、

やる気がないなと思つてしまつような若者ばかりが入社してくる。ところが、実際はやる気がないのでなくて、上の世代の価値観だとそう見えるだけの話であつて、若者の中ではやる気がないわけではない。

そんな若者達にやる気を持つてもらうには、まず自分の会社は安定できるといふことを見せてあげることが必要です。例えば、自社のシェア状況の話だったり、すぐには潰れないといふ内容の話をしたりします。また、お金とかの物的な欲求ではなく、個人を認めてあげるといふ精神的な部分のケアが必要になります。

そついつところを会社側がアプローチしていかないと若い人が辞めてしまふ。係長になりたいだろ、主任になりたいだろと言つても、別になりにくいわけです。まあなれたらなりたいけど、そんなに責任は持ちたくはない。ワークライフバランスといふ言葉も最近聞かれますが、そついつた上の世代と若者世代との価値観のギャップがあつて、若い人は上司に、働け働けとお尻を叩かれ続