

世代を越境して同時代性を保つ

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役 土田 浩

私は今年、恩師の大学教授のゼミに通っている。学生のプレゼンテーションに必ずコメントする役回りなので、否応なく全力集中して臨んでいる。長年の社会人経験や論理的思考が活きることで、相応に貢献できている実感もある。

と同時に、この場でいちばん多くの学びを得ているのは、実は私である。ここ10年来、いわば趣味のごとく、社外や専門外で「越境学習」を続けているが、今年は、世代を越境するのがテーマになっている。

SNSの高度利用法や最新のトレンド話などは言うに及ばず、学生達の就労意識や企業を見る目、結婚観・家族観、お金や時間を使う優先順位など、普段着姿での会話に新鮮なインパクトを受ける。

就職面接での定番質問：「学生時代に力を入れたことは何ですか？」のことを彼らは「ガクチカ」と言うが、いまの学生には、ガクチカの答えを3つも4つも持つマルチタレントな人材を見掛ける。確かに、翻訳ソフトやグラフィックツールを駆使すれば、昔よりずっと速く、外国語やデザインを学習できる。一方で、一つの活動に寝食忘れて没頭して輝いている学生もいる。リーダーシップやマネジメントを担う機会も増えたように思う。時流に乗った若者は、昔では考えられなかったほど様々な経験を学生時代に積んでいる。

以前、人材開発の部署で、入社年数や職位に応じた階層別研修の運営をしていたときのこと。入社5年目より10年目、10年目より20年目の方がスキルが高い前提で設計されたカリキュラムだが、自己分析やコミュニケーションのグループワークなどでは、若年層ほど素直に活発にサクサクと進む。中高年層になると、プライドや固定観念が邪魔をするのか、研修講師が介入しないとストー

リーが展開しない。技術進歩やグローバル化を背景に急速に世の中が変化している今日、過去に蓄積した経験に頼らず、今この時代に新たな心構えで学ぶことの重要性が強く印象に残った。

企業では、新卒採用者の早期離職が問題化している。アメとムチの合理性だけで人を動かすことは難しくなった。ハングリー精神に訴えるよりも、個性の承認・賞賛などの価値観を尊重する方が有効な時代になったのかも知れない。確かに、新入社員の側に幻想や勉強不足があるのは事実であろう。だが、果たして受け入れ側の職場には、変化に適応すべく学習し続ける姿勢が根付いているだろうか？ ときには、新入社員を見て学ぶという場面があってもいいのではないだろうか？

『立派なご年配』という評価は、下の世代から貰うもの』という一言が、還暦の私に刺さった。これまでの人生、自分を評価し処遇してきたのは、親、先生、上司。つまり年上の人だった。サラリーマンは、上司の忖度に余念がないが、下の世代の価値観には疎い。世間の常識が時代とともに大きく変化しているのに、お構いなく我が道を行くようになったら老人である。老いるとは、今の時代を生きようとする「同時代性」を失うこと、より良い未来を描く気概を失うことだ。年齢はさほど関係ない。

念のため断っておくが、私は、今の時代や若者の思考を無批判に肯定している訳ではない。好ましいとは思えない風潮もたくさんある。それだけに、悩ましさや迷いは、いつも最後に「ラインホルト・ニーバーの祈り」に辿り着くのである。「神よ、変えるべきことと、変えられないことを見極める叡智を、私達にお与え下さい」と。