

5月のコラム～若者の視点を活かそう

全国20の政令指定都市のうち、消滅可能性はないが「社会減」と「自然減」の両方に対策が必要な都市が13もあるとのこと。都道府県別の人口増減率を見ると、都市という括りではなく、首都圏への集中が解消していないのがよくわかります。若者の首都圏への流出を防ぐには地方企業での雇用の改善が必要ということで、上記の要対策都市のひとつ仙台市の取組みが紹介されている番組を見ました。

市と提携した派遣会社から、起業に興味のある若者を企業に事業責任者として2年間派遣し、若者の視点からの職場環境の改善や新規事業の創出にアイデアを活かすというものです。事業責任者というからには、それなりの裁量や決済権を与えることになります。社会経験もない若者の意見が参考になるのか?!と思いきや配属先を決めるタイミングの変更が好評だったり、社員間のコミュニケーションが進んだなど実際の成果が報告されていました。社員同士が仕事を通じて感じたお互いの感謝を伝える社内アプリは、以前からある社員間のサンキューカードのようなものですが、アプリの方が気軽に活用してもらえそう。なるほど若者が働きやすいと思える職場を作るには、若者の力を借りる方が的を得そうです。この派遣制度により意欲的な若者を獲得することで、地域企業は、昔から残っていて疑問視されてこなかった慣習を見直せると言っていました。

古い記憶がよみがえりました。新卒で入った企業で総務事務を担当していた頃のことです。残業はほぼなく、毎日全員が定時で帰社する部署だったのですが、月に一度締切のときだけ、先輩は、2時間ほど残業していました。その業務を引き継いだとき、私は、時間内に仕上げることは出来たけれど、先輩が残業していたものを「私が残業なしで仕上げてはまずいのでは?」と思い、わざとゆっくり作業し同じように残業していました。数千円とは言え給与が増えるのは嬉しかったし。そして翌年、私からその業務を引き継いだ後輩は、さっさと自分のペースで仕上げ、残業は一度もしませんでした。でもそれで、何かが起こったわけではなく・・・私の「空気を読む」的な判断は何だったのだろうか?しばらくバツが悪かったのを覚えています。

新入社員は、少し様子がわかって疑問符が出てくる頃かもしれません。中途採用の多い中小企業では、常に人材が入れ替わるので他社状況や気づいたことを話してもらえるチャンスは、いくらでもあります。せっかくの新しい視点を活かさない手はありませんが、人は聞く耳を持った人に聞いてもらわないと言えないものです。「そういうものだから」という職場風土の中では、なかなか発言できません。「組織に慣れてしまう前に」話してもらおう機会を持ち、より魅力ある職場にしたいものです。

2024年5月 水田かほる

