

アンケート結果から、90%と多くの方が若手社員との「世代間ギャップ」を感じていることが分かりました。会社よりもプライベートを優先し、会社の一員としての意識が欠如している姿に違和感があるようです。

私の事務所（司法書士法人 あいおい総合事務所）は、中途社員のみで20代の若手社員はいませんが、普段から企業や団体、商店街などとの地域活動を通じ、幅広い世代の方々と交流があります。そこで感じるのは、若い方々のコミュニケーションの取り方や仕事に対する価値観の違いです。しかし思い返してみると、私も若かりしころは「団塊ジュニア」と呼ばれ、諸先輩方から「今の若者は、俺たちとは違うな」と言われることが何度もありました。

世代間ギャップは、いつの時代にもあります。特にコロナ禍において、それを強く感じました。メール文化がますます広がり、顔を合わせるコミュニケーションが減ってゆく中、会社や組織との一体感や仲間意識を持つことが、以前より難しくなってきたのではないのでしょうか。ただ、それを時代の“せい”にしてはいけないのかもしれない。

先日、コロナ禍を経て4年ぶりに復活した「新宿三井ビルディング 会社対抗 のど自慢大会」のドキュメンタリー番組を見ました。同ビルに入居している会社が、意地とプライドを賭け、熱い戦いを繰り広げるこの大会、今年でなんと49年目を迎えたとのこと。

昔に比べると社内の人間関係がドライになり、パ

ワハラを恐れて、社内行事すら気軽に誘いにくい昨今、とある会社の常務取締役は、大会への参加者を社内で見つけれず、自らステージに立つことを決意します。

若いころは社を挙げて取り組み、自身も仲間とともに優勝を目指したかつての思い出を胸に、老骨に鞭打ち、職場と家で振り付けを猛特訓する日々。社内の反応は薄く、家族からも嘲笑され、当日も果たしてみんなは応援に来てくれるのだろうかと不安な様子です。しかし「会社を盛り上げたい」という熱い思いが伝わったのか、本番は、本人が予期せぬほ

ど多くの社員が来てくれて、声援をおくる展開に……！

閑話休題。世代間ギャップをなくすことができない特効薬はないと思いますが、冷やかな視線を浴びてもステージに立ったこの方のように、地道に信念を貫き通す姿を見せることで、若手社員の心に

響くこともあるでしょう。

新しい価値観や考え方に触れることを異文化との出会いや発見として捉える、あるいは共感したり受け入れたりできないかもしれないけれど、同じ職場や組織の中でミッションを達成するという共通の目標を目指すことで、別の価値観を持つ人の考え方からヒントを得られるかもしれません。（司法書士 清水 敏博）

Beyond the generation gap



清水氏の
事務所 HP
はコチラ
から→→



「きぎょう
講習会」
の開催レ
ポートは
コチラか
ら→→

