

## 4、「俺たちが若い頃は…」って…、参考にならない

上司「A君さあ、もう2年だろ？ そろそろ後輩にも教えていく立場だし、もうちょっと積極的に…というか…、俺がこの会社に入った時なんて、誰も今みたいに教えてくれなかったから、自分から先輩捕まえて教えてもらったりしたんだけどなあ…。」

A君「…はい…。」

上司「まあいいけどさあ…もうちょっと積極的に教わりにいったら…。先輩も質問されたらちゃんと答えてくれるし、まずはA君からその姿勢を見せないと…、今みたいに何でも揃ってない時なんて…。」

A君（また同じ話…、早く終わらないかなあ…。）

この調子で上司の昔話はずっと続いた訳です。

確かに積極的に教わりにいく事はとても大切です。

ただ、ここで想像してもらいたいのは「俺たちが若い頃は…」という話が若手世代に対してもたらず『印象』についてです。

### (1) 若手世代は「そうだったんですね」としか言えない

→ 上司・先輩は若手世代に何かを感じ取って欲しいという思いで、過去の話をしたのかも知れませんが、ほとんどの場合『空振り』です。

そもそも若手世代は過去の話に対して『積極的な興味』を持ってません。

どうしても若手世代に伝えたい『過去の話』がある場合は、『話をするタイミング』と『話をする技術』が重要になってきます。

### (2) 若手世代から「だから何ですか？」としか思われない

→ 全ての『過去の話』が該当する訳ではありませんが、『今』は昔ではありません。

『今』に対してきちんと向き合う上司・先輩は、容易に若手世代から支持を集めることができます。

### (3) 若手世代は最終的に全く話を聞かないという選択をする

→ 興味が湧かない話を延々と繰り返されたら、若手世代で無くても嫌になってしまいます。

そういう積み重ねが、社内行事や飲み会の出席率低下に繋がっていると考えた方が賢明です。

若手世代はとても冷静です。

『良い悪い』では無く、まずは『冷静に物事を考える世代』という事を認識しておきましょう。

上司・先輩の皆さんは、過去の話进行自分が話したいタイミングで話すのでは無く、若手世代から「以前はどうやっていたんですか？」と聞かれるように振る舞う事をオススメします。

そのためには、常に『今』に対して目を向けていく事が必要では無いでしょうか？