「これだから、ゆとり世代は!？」と、理解と教育をあきらめていませんか？ 明日からできる! ゆとり世代の育成 5つポイント

1. 「ゆとり世代」とは？

“個性を生かす教育”という文科省の方針がスタートした1992年前後に小学校に入学し、2008年(大卒の場合)から社会人としてデビューしている20代前半～中盤をゆとり世代と呼びます。

彼らに対して、上司の方から「指示待ち」「マニュアル的」「すぐ落ち込む」「答えをすぐ求める」「考える力が弱い」といった声もよく耳にします。上記の要因を「ゆとり教育」に求めることは可能です。しかし、それでは何も解決はしません。今後の若手は、みな同じ時代背景の中で育ってきているのです。**彼らが育った環境や特徴を理解したうえで、「ゆとり世代を育てるする力」を会社、上司が身に付けることが大切ではないでしょうか。**本資料がその一助となれば幸いです。

2. 育ってきた環境と5つの特徴

【育った時代:23歳大卒の東京都出身、Aさんの場合】1990年生まれ(湾岸戦争、都庁移転)。**携帯電話を持ったのは小学校時代。**中学校時代、友達や彼女とは携帯とメールで直接やり取りするのが当たり前(「自宅に電話して親につないでもらう…」という経験はありません)。**宿題のレポートはインターネットで検索して作成してました。**2008年大学入学(松下電器がパナソニックに社名変更、リーマン・ショック)、**入学した年に4年生は内定切り、3年生は採用中止と先輩が就活に翻弄される姿**を見て大学生活を送りました。

特徴1: 答えを考えることが苦手	「検索」は得意ですが、「深く考える」ことが苦手。答えは見つけ出すものより、探す、選ぶという認識が強い。	「言われてないからやりませんでした」「教えてもらってないので…」
特徴2: 気配りが苦手	「他者の眼から見てどう映るか?」行動する前に気にするという習慣が育っていない、想像力が弱い。	「今日は疲れたので、飲み会は出なくてもいいですか?」
特徴3: 好きなことをやりたい	「好きなことを生かす」ことが大事という教育の中で育てられ、かつ大学でも就活でも「選ぶ」ことに慣らされている。	「今の仕事は自分に向いていない」「自分に合った仕事をやりたい」
特徴4: 自己成長に焦っている	大学時代に内定切り、リストラを目のあたりにして、「頼れるのは自分だけ。早く実力を身につけたい」と成長志向。	「こんな雑用をしていてもスキルがあがらない。やる意味が分からない」
特徴5: 叱られ慣れていない	大人との関わりが弱い中で育ち、叱責されると立ち直るのに時間がかかる、また、叱られたくないという気持ちが強い	「上司から丸投げされたけど。どうすればいいんだろう。困った…」

3. 5つの育成ポイント

紹介した5つの特徴は育ってきた時代背景が生み出したものです。彼らの「検索能力」「成長意欲」「貢献欲求」などを生かし、育てるノウハウを身に付ければ、若手を戦力化していくことが可能です。弊社が今まで延べ1万5,000人以上のゆとり世代を教育してきた中で見つけた「ゆとり世代を」育てるポイントをまとめてみました。

	良い育て方	悪い育て方
ポイント1. レッテルを貼らない	「これだから、ゆとり世代は…」とレッテルを張らず、個人の性格、個性を見た上でコミュニケーションをとる。	「これだからゆとり世代は…」と叱る理由を伝えない。世代を意識しすぎて「私たちの時代は…」と自慢や説教する
ポイント2. アドバイスしすぎない	すぐ教えないといけないことはアドバイスしても良いが、長期的に育てるために時間がかかっても本人に考えさせる	「これはこうだ」「あれはああしろ」と過剰に情報やアドバイスをするような指導法を行う、すぐに正解を与えてしまう
ポイント3. 反省させすぎない	「どうやったら出来るようになる?」「次に成功するためにはどうする?」と質問を投げかけ、次の行動へ切り替える	「なんで出来ないんだ!」「どうして失敗した」と批評、評価して、叱ることで本人に奪い立たせようとする。
ポイント4. 挫折からさっさと立ち直らせる	改善策と一緒に考え、次の行動に移らせる。また会社のビジョンや本人の成長プランを話し、未来に視点を移す	「このままだとマズイよ」とプレッシャーをかけ、奮起させる。上司が、部下に「この業界は…」と愚痴を言う。
ポイント5. 強みをどんどん伸ばす	本人の得意分野、強みを上司が把握し、そこを伸ばしていく。苦手なことは強みを伸ばす中で、時間をかけて克服させる	「ここが悪い」「あれを直せ」とあるべき像を押し付けて、弱みだけを矯正しようとする