

ゆとり世代の育成ポイント

はじめに

「ゆとり世代」と呼ばれる新入社員・若手社員が企業に入社しています。

現場では「ゆとり世代」と先輩・上司の間に様々なギャップが生じており、私たちも企業様から以下のような声をよく耳にします。

- ・指示待ちでミスを怖がる
- ・マニュアルや答えをすぐ求める
- ・注意されるとすぐに落ち込んでしまう
- ・自分の成長につながると思えないことはやらない
- ・主体的に動くことができず受身な姿勢である・・・ etc

上記の要因として、「ゆとり教育」をあげることができます。しかし、安易に原因を「ゆとり教育」に求めるのではなく、大切なのは、この「ゆとり世代」と今後どう向き合っていくかということです。

今回は、この「ゆとり世代」の特徴を知り、また育成のポイントを知ることによって社会人として、組織人として戦力化する術を考え、今後の人財開発支援活動に活かしていただければ幸いです。

ゆとり世代・ゆとり教育とは？

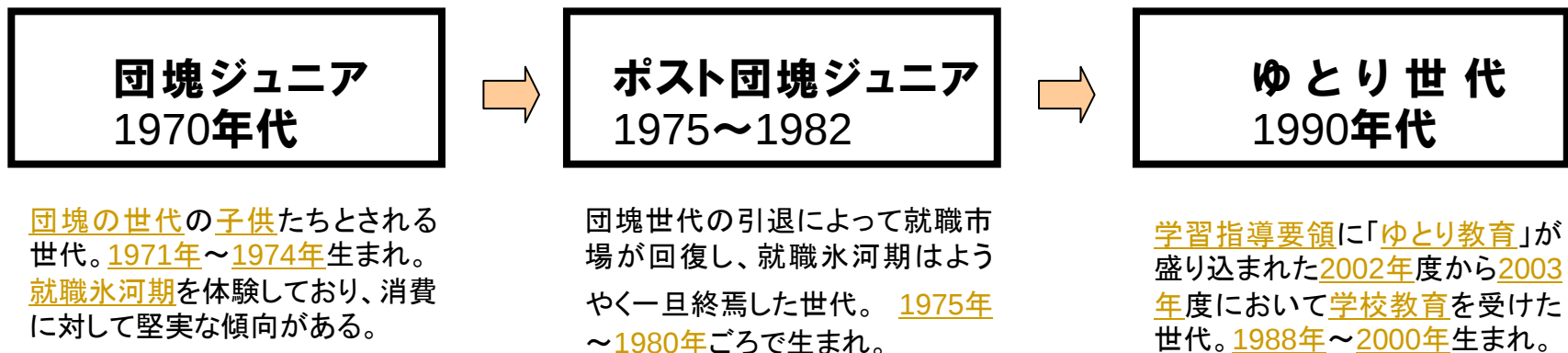
「ゆとり世代」とは・・・

個性を活かす「新しい学力観」が学校の現場に導入された1992年前後に小学校に入社し、現在社会人になっている（08年大卒入社以降）社員を「ゆとり社員」と称しています。

「ゆとり教育」とは・・・

一般的には2002年度に全国で導入された「指導内容三割削減」「完全週休2日制」が象徴的な”ゆとり教育”への変化として扱われています。

【世代の流れ】



ゆとり世代の5つ特徴と背景

特徴1: 深く考え、答えを導き出すことが苦手

ゆとり世代は、物質的に豊かな時代に成長してきた世代です。遊びや勉強のために様々なツールが与えられており、様々な選択肢が与えられました。そして、ゆとり世代は、情報化社会の進展と共に育ちました。

小学校低学年の頃から、インターネットの世帯普及率は年々上昇し、検索すればたいいのことは調べることが出来ました。

そのため、情報検索が得意ではありますが、逆に様々な事象の“答え”は、自ら考えるものではなく、“探す”もの、もしくは“選ぶ”ものという認識も強いです。ビジネスの世界でも、ゼロから考えるよりも、選択肢の中から選びたい、てっとり早く答えを見つけたい、と考えます。

情報収集能力は長けているものの、ビジネスでは情報のみで動くのではなく情報をどう判断していくかが大事になってきます。今後、考える機会を与え、自ら答えを導き出す経験を積んでいく必要があるといえるでしょう。

【ゆとり世代: 事例】

仕事の進捗などを聞かれると、「教えてもらってないので、わかりませんでした。」「言われてないから、やりませんでしたけどダメでしたか？」と言ってしまう新入社員など。

ゆとり世代の5つ特徴と背景

特徴2:他者視点が育っていない

以前は、家庭における「しつけ」や地域社会による「教育」が十分に機能していました。家庭や地域社会との係わりが多く、結びつきが強かったとも言えます。

そのため、独りよがりの行動やルールを逸脱する行動をすると、他人である大人からも叱られることが多く、幼い頃より他者の目を気にして行動する習慣がついていました。しかし、「ゆとり 世代」ともなると、昔に比べて家庭や地域社会との結びつきが弱い傾向にあり、大人（他者も同様）がどう思うのか？という視点が育っていません。

つまり、「ある行動は、他者の眼から見てどう移るか行動する前に気にする」という判断軸が育っていないのです。職場において、様々な年齢層の方々との係わりを増やすことで、他者視点を学んでいくことが今後、大事になってきます。

【ゆとり世代:事例】

「今日は、疲れたので会社の飲み会は出なくてもいいですか？明日も仕事があるので」
「もっとお給料って上がらないんですかね？？ボーナスも低いしなぁ」と部署メンバーや上司の前で発言してしまう新入社員など。

ゆとり世代の5つ特徴と背景

特徴3:個性を活かして好きなことをやりたい

「ゆとり世代」は、小学校に入学する1992年度から「新しい学力観」が提議されました。「新しい学力観」とは、生徒の個性・自主性を尊重し、学習のプロセスや変化への対応力を重視するという考え方です。

教師の役割は“指導者”から“支援者”に変容しました。授業スタイルにおいても生徒が関心を持ったテーマを追求させる方法、環境づくりが求められました。そのため、仕事においても「好きなことを活かす」「個性を活かす」ことが大事だという価値観を持っています。

今後、仕事を通して、本人の「好き嫌い」の判断ではなく、様々なことを経験することによって、学べること、得られることがあるといった経験を積ませていくことが必要となってきます。

【ゆとり世代:事例】

「この部署の仕事は自分に向いていないから、やる気が起きないんです。〇〇課なら必ずうまくやれるのに」と周囲にもらしている、もしくは愚痴っているなど。

ゆとり世代の5つ特徴と背景

特徴4: 自己成長への意欲は高い

「ゆとり世代」は、右肩下がりの日本経済の中に育ってきたといえます。

小学校高学年の頃に大手金融機関の破綻が続き、親世代のリストラや就職難といった採用不況という厳しい現実を間近で見てきた世代です。

採用不況、終身雇用制度の崩壊・・・そういった中、自分たちの市場価値を高めなければいけないという気持ちが強いです。「会社には頼れない、最後に頼りになるのは自分だけだから、早くスキルや実力を身につけたい」といった気持ちが強いです。

成長意欲が強いことは、非常に良い側面でもあります。成長を焦る傾向があります。自己成長のみに焦点がいかないよう会社の一員としてより高い視点を持たせることが大事になってきます。

【ゆとり世代:事例】

ある部署に配属になったものの、最初の仕事はコピーやデータ入力を中心となり、「こんな仕事をしていてもスキルが上がらない、意味ありません！キャリアアップになりませんよ！」と焦ってしまったケースなど。

ゆとり世代の5つ特徴と背景

特徴5: 打たれ弱くチャレンジすることが怖い

ゆとり世代は、家庭や地域社会との係わりが昔より減っています。また学校教育においても、生徒の個性・自主性を尊重するために教師が係わり方を変えていきました。

そのため、大人に叱られる経験自体が少なく、社会に出て上司から叱責されると非常にショックを受け、立ち直れない、または立ち直るまでに時間がかかるケースが少なくありません。

怒られたくない、叱られたくないという気持ちが強く、ビジネスの場面において「まずはチャレンジしてみる」ということは怖いことであり、失敗したくないという気持ちが先行しがちです。

「失敗してもいいからまずはチャレンジする」といった上司や先輩の働きかけの中で、経験を積ませ、「チャレンジ」することによって、もしくは「失敗」することによって学ぶ経験を積んでいくことが大事になってきます。

【ゆとり世代: 事例】

上司から、仕事のミスをした時、「何でこんなミスしたんだ!」と叱責を受けると次の日はショックで会社を休んでしまう。「とりあえず〇〇やっというて!」と上司から仕事を丸投げされると、不安で動けなくなる。

ゆとり世代の育成ポイント

ポイント1:レッテルを貼らない

ゆとり世代にとって最も嫌なことは、「これだからゆとり世代は・・・」と全て世代のせいにされ叱られることです。個々人をしっかりと見てあげることの重点を置き、何でも「ゆとり世代」のせいにしないようにしましょう！

GOOD 	NG 
個人の性格や個性をしっかりとみた上で、コミュニケーションをとるようにする(勝手な思い込みで相手を判断しない) 本人自体が自分に対してレッテルを貼っているようであれば、剥がしてあげる(例: 私たちって結局、ゆとり世代だから・・・等の発言をしている場合は、そこに安易に逃げないようにさせる)	「ゆとり世代はこれだからダメなんだよ」と、何かにつけてコミュニケーション不全が起こる度に、何でも「ゆとり世代」のせいにして、なぜ叱るのかを伝えない 世代を意識しすぎて、「私たちの時代は、〇〇で苦労したけど頑張ったんだ」といった自慢やお説教をする

ゆとり世代の育成ポイント

ポイント2: アドバイスしすぎない

自ら考える機会が少なかった「ゆとり世代」だからこそ、何でも一から教えてしまうのではなく、自分たちから「答え」を引き出せるよう、上司や先輩がアドバイスをしすぎないことが大切です。
上司から「質問」することによって、考えさせる機会を作っていきましょう！

GOOD 	NG 
すぐに教えなければならないことはアドバイスするが、長期的に考えさせることは、時間がかかってもいいから答えが出るまで待ってあげる 答えが出たら、しっかり行動するまでのフォローをこまめにしてあげる	「〇〇したほうがいい、〇〇しなさい」など過剰な情報やアドバイスを与えるような指導法を行う 考える時間を相手に与えておきながら、答えを待てずに、すぐに答えを教える

ゆとり世代の育成ポイント

ポイント3:反省させすぎない

「ゆとり世代」は、失敗を恐れる、出来れば失敗したくないと強く思っています。しかし、失敗経験から学ぶことは大切です。しかし、反省させすぎると萎縮するだけで、チャレンジすることから逃げ、そのまま成長の機会を失ってしまうことにもなります。おおらかな気持ちで、叱るだけでなく、改善策を考えさせ、時には褒めることも大事にしましょう！

GOOD 	NG 
「どうやったらできるようになる？」「次に成功するために何ができる」といった質問をしていき、本人にしっかり考えさせる（成功イメージを共に描いていく） 反省する時間をとるのであれば、改善策を出させる時間を取り、すぐに行動させる。また行動できたことに対しては、しっかりと褒めてあげる。	「何でできないの？」「どうして失敗したんだ」ときつく叱り反省させる。またことあるごとに、失敗経験を持ち出して叱る。 批判的な評価を加えながら叱り、本人に奮い立たせようとする

ゆとり世代の育成ポイント

ポイント4: 挫折からはさっさと立ち直らせる

リストラ、就職難、企業の崩壊・・・「ゆとり世代」は、右肩下がりの日本経済の中に育ってきました。そのため、働くことに対して消極的な人も少なくありません。

その中で、小さい失敗も大きな挫折になったり、何か上手くいかないことが、さらなる未来への不安を高めることにも繋がるケースもあります。未来への輝かしいビジョンを共に描いてあげることが大切です。

 GOOD	 NG
落ち込んでいれば、次の改善策と一緒に考え「大丈夫！」「失敗してもいいから次に上手くいくように頑張ろう！」「といったプラスの声をかける 会社のビジョンなど常に未来に対して、展望を描けるような話も仕事の中で盛り込んでいく、失敗を乗り越えて成功した経験を多く話す	本人が仕事のミスで落ち込んでいる中、「このまま失敗ばかりすると、まずいよ」といったプレッシャーをかけ奮起させようとする つつい愚痴で「不景気だし」「何やっても厳しい世の中になったよな」と上司が部下に言い過ぎる

ゆとり世代の育成ポイント

ポイント5:強みをどんどん伸ばす

ゆとり世代は、市場価値を高めるための成長意欲はあり、また個性を活かす、好きなことを活かすことが大事だといった価値観を持っています。

そのため、苦手なことばかりに焦点を当てすぎず、本人の得意なこと、好きなこともしっかりと伸ばす、伸ばした上で苦手なことは共にチャレンジさせることによって克服させることが大事です。

GOOD 	NG 
得意分野、好きなことを上司はしっかり把握した上で、仕事に取り入れられるところは積極的に取り入れて、まずは成功体験を積ませる 苦手なことを克服させたいなら、得意なことをしっかり承認し認めた上で、得意なことを伸ばしながら、苦手なことは時間をかけて克服させる	苦手なことだけに焦点を当て、「ここが悪い」「だからダメなんだ!」といった声がけを行い、それを克服させるためのマネジメントを行う 若い人材はこうあるべきだ!といったイメージばかりを押し付けて本人の個性をみない

最後に

今回、「ゆとり世代」について、特徴や育成のポイントをあげさせていただきました。
「ゆとり世代」の特徴をみていくと、ゆとり教育や社会背景など様々な問題が複雑に絡み合っていることがわかっていただけたかと思います。

ただ、いつの時代も「最近の若い奴は・・・」と言った言葉が出てきたように、やはり世代が異なれば、コミュニケーションスタイルや価値観が、上の世代からするとギャップを感じるものなのかもしれません。

私が育成を通して感じることは、「ゆとり世代」は、学校や家庭や地域社会との係わりが薄い一方で、他者との係わりを強く求めているということです。ただ、自分以外の他者との係わり方がわからないのです。

今、会社に求められるものは、「ゆとり世代だから・・・」と言って、安易に分かり合えないと判断し壁を作ってしまうのではなく、仕事を通して、また上司や先輩やお客様との係わりを通して、再度、人間関係の奥深さ、絆を教えてあげることなのかもしれません。

是非、ゆとり世代と「本気」で向き合ってください。これからの社会を担う人財の育成を行うという視点を常に持ちながら、あたたかくも厳しく接することを願います。その姿勢が、社会や会社に漠然とした不安を持っているゆとり世代に安心感を持たせ、信頼関係を作る一步になるのではないのでしょうか。

何かご質問などがございましたら、お気軽にご連絡ください。

株式会社ジェイック

Tel 03-5282-7600

Fax 03-5282-7607

Emeil kyoikuml@jaic-g.com



東宮 美樹

とうみや みき



鹿児島県・種子島生まれ。筑波大学を卒業後、大手食品メーカーで営業職に従事。その後人材サービス会社に移り、5年間で3000人以上の求職者のキャリアアカウンティングを行う。ジェイックに入社後は、20代人材の教育と就職支援を行う「ジェイック営業カレッジ」にて、研修講師として活躍。年間500名以上の若手人材を教育する一方、生涯学習開発財団認定コーチとして、ジェイック社内に留まらず20代～50代までの幅広い層のクライアントにコーチングを行うなど、活動の場を広げている。家庭では一児の母でもあり、ワーキングマザーとして家庭と仕事の両立を実現している。