

今どきの若いものは…と、嘆く前に

上司と先輩社員のための

若手社員 対応マニュアル

はじめに

平成の時代も30年目に突入し、新しい時代の感覚を持った社会人の数も増えてきました。

そのような中、考え方や価値観の異なる若手社員との接し方に頭を悩ませている経営者や管理職者、その他ベテラン社員が数多く存在しています。

そのような職場では、ベテラン社員たちが、若手社員との距離を縮めようと四苦八苦したあげくに、腫れ物に触るような扱い方をしてしまうことにより、若手社員の能力を活かすことのないまま早期の離職へと、あえて促してしまっているケースが多発しています。

若手社員といえども、会社にとっては貴重な経営資源です。

彼ら彼女らの能力を最大限に引き出したうえで、組織として求められたミッションを実現していくことが、マネジメントを行う立場にあるベテラン社員たちの役割なのです。

そのためには、本質部分に対する理解を深めたうえで、コミュニケーションを円滑にするための最適な接し方をしていく必要があります。

本稿では、若手社員たちが育ってきた生活環境や考え方、特徴に対する考察を行ったうえで、世代の違う人間が集まる組織のなかで良好な関係を築くための対応について、体系的に解説しています。



今どきの若手社員とは



いるいる、こんな若手…

遅刻や欠勤、会議の
欠席などの連絡は、
メールか LINE が
常識でしょ！

まじで～
ふ～ん…
そうなんだ～
と、お客様や上司に
タメ口をきく

会社の飲み会って
残業扱いですか？
違うなら、行かなく
てよかないですか？

そんな細かいことで
いちいち注意される
のなら、私にだって
言い分があります
けど…
と、なかば逆ギレ

仕事は面白くないし
会社はブラックだし
と、TwitterやSNSで、
コンプライアンス
お構いなして、
実名入りで情報拡散
する



みなさんは残業？
大変ですね～
定時になったので、
お先に失礼します

能率アップのために
コピペした報告書…
で、何が悪いの？

何だか、この会社
私には合っていない
ようで…
と、ちょっと
きつく注意しただけ
で、あっさり辞めて
しまふ

このような行動を取る若手社員を部下に持った
上司や先輩社員たちは、どのように対応するべきなのか？

一つ一つ注意を与えていてもきりがなく、きつく言い過ぎて辞められても困る…。そうしたことから、腫れ物に触るような感覚で接してしまい、ストレスをため込んでいる上司や先輩社員たちの数が増え続けています。

組織の一員として接する以上は、望ましくない行動があった場合に、そのことを放任し続けるわけにはいきません。

しかし、考え方や価値観が異なるまま、まともにぶつかってもかみ合うことはありません。

問題解決の鍵は…

上司や先輩社員自身の方から考え方を考える

考え方を考えるというのは、若手社員たちのことを全面的に受け入れる、降参するというのではなく、彼ら彼女らの本質を知り、受け入れられる接し方をしていこう、といった考え方に切り替えませんか、という意味です。

部下を指導・教育し、意識を変えさせながら能力を高め、組織に貢献できる人材に育て上げる。

これが、上司に課せられた使命です。

今どきの若い奴らは……と、彼ら彼女らの考え方が理解できないからと育てることをあきらめてしまうのは、責任放棄、つまり上司として失格です。

とは言え、若手社員たちの本質とは、どのようなところにあるのでしょうか。

若手社員たちが 育ってきた生活環境



若手社員たちの行動に影響を与えている
と考えられる生活環境要因

- 1) 子供のころからインターネットが普及している環境で育ってきた
- 2) 他人との競争にさらされた経験があまりない
- 3) 親や学校の先生などから厳しく叱られた経験が少ない

1) インターネットが普及した環境で育ってきたことによる 影響

子供のころからインターネットが普及している環境で育ってきた、若手社員たちは、以下のような日常生活を送ってきました。

- ①面識のない相手とインターネットを通じて、簡単に、これといった抵抗感もなく連絡を取り合う
- ②年齢や地位の異なる相手に対して、インターネットを通じたフラットな接し方や会話をする
- ③ネット検索やアプリを活用して、いとも簡単に情報を入手する
- ④インターネットの世界に自分の居場所を見つける

インターネットが当たり前な日常生活が及ぼす意識への作用

■ 若手社員の意識 → 信じ難い行動

対面コミュニケーションの重要性を感じない、面倒くさいコミュニケーションを嫌う

だから

遅刻や欠勤、会議の欠席などの連絡をメールやLINEですてくる

年長者を敬うという意識に欠ける、お友達意識であることに疑いを持たない

だから

お客様や上司にタメ口をきく

苦労して物事を成すことを避ける、努力、根性は昭和世代だと、汗をかくことを嫌う

だから

コピペした報告書を平気で上げてくる

職場は自分がいるべき場所ではない、インターネットの世界に居心地のよさを感じる

だから

- ・周りが忙しそうにしている、定時が来たら、当然のごとく帰ってしまう
- ・職場の飲み会に参加しない
- ・人が話しをしているときにスマホをいじる

2) 競争のない環境で育ってきたことによる影響

我が国の年間の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約210万人でしたが、1975（昭和50）年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少し続けています。1984（昭和59）年には150万人を割り込み、1991（平成3）年以降は増加と減少を繰り返しながら、緩やかな減少傾向となっています。2013（平成25）年の出生数は、102万9,816人で、前年の103万7,231人より7,415人減少しました。

合計特殊出生率をみると、第1次ベビーブーム期には4.3を超えましたが、1950（昭和25）年以降急激に低下しています。その後、第2次ベビーブーム期を含め、ほぼ2.1台で推移していましたが、1975年に2.0を下回ってから再び低下傾向となりました。1989（昭和64、平成元）年にはそれまで最低であった1966（昭和41）年（丙午：ひのえうま）の数値を下回る1.57を記録し、さらに、2005（平成17）年には過去最低である1.26まで落ち込みました。～以上、「内閣府：少子化の現状」より～

今の若手社員たちは、一人っ子として育てられた人が多い世代です。学校教育も、競争を促すスタイルから個を尊重し伸ばすスタイルへと変化していきました。そのことが、他人と競争して打ち勝つ経験を若手社員たちから奪い、ナンバーワンよりもオンリーワンを重視するという意識へとつながっています。

そうしたこともあり、仕事上の注意を与えたときに、「自分的には満足しています!」、「自分的には問題ないと思います」などと、「個」を優先するような発言をする特徴があります。

3) 厳しく叱られた経験のない環境で育ってきたことによる影響

戦後の日本は女性の社会進出が進み、若手社員たちの世代では、両親が共働きという人も大勢います。

ただでさえ親と子が接する時間が少なくなったことに加えて、親自身も自分の子に対して厳しく接することを好まなくなってきたため、若手社員たちは、昔のように親から厳しく叱られた経験のない環境で育ってきました。

そして、学校教育の現場においても、体罰を禁じる風潮が強まったことなどの理由で、生徒を厳しく叱る先生が激減しました。

むろん、学校教育法第 11 条において禁止されている体罰を推奨しているわけではありませんが、何かと世間の目が厳しい昨今、叱らない、叱られない学校と家庭のもとで育ってきた子供たちは、打たれ弱い人間になっていき、「きつく注意したわけでもないのに、ちょっと気に入らないと、あっさりと会社を辞めてしまう」といった行動をとってしまいがちなのです。

おわりに

若手社員たちは、決して特殊な人間ではありません。

まずは、目の前にいる個々人の個性と価値観を認め、どのようなタイプの人間なのかを知る努力を行い、彼らが持つ本来の能力を高め、ヤル気を引き出す。

彼らが戦力になるかどうかは、上司や先輩社員次第なのです。

著者



大庭 真一郎（おおば しんいちろう）
大庭経営労務相談所 代表
メールアドレス：HZG02332@nifty.ne.jp
URL：https://ooba-keieiroumu.jimdo.com/

《略歴》

1965年、東京都生まれ。

東京理科大学卒業後、民間企業勤務を経て、1995年4月に大庭経営労務相談所を設立。

『支援企業のベースで共に行動を』をモットーに、関西地区を中心として、中小企業に対する経営支援業務を展開。支援実績多数。

中小企業診断士、社会保険労務士。

近代中小企業 Vol.53 No.7 付録 若手社員対応マニュアル

編者：中小企業経営研究会

発行者：芦澤貞春／発行所：中小企業経営研究会

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-33-13 千年ビル 8F 株式会社データエージェント内

電話 03-5272-5425 ©2018 Dataagent

ISBN 978-4-909222-28-2 C0034 定価：本体 500 円＋税

乱丁本・落丁本はお取替えいたします。著作権から本書の一部あるいは全部について、無断で転載・複製することは固く禁じられています。