

# 若手社員のやる気を引き出す指導法

～ゆとり世代の理解と効果的な関わり方～

日時：平成29年2月24日(金) 14:00～16:00

会場：東京都中小企業会館 9F「講堂」

講師：エン・ジャパン株式会社

人材活躍支援事業部 コンサルタントグループ マネージャー 横田 昌稔 氏



今回の研修は、①部下・後輩の理解 ②効果的な指導方法の2つのテーマで行われました。また、参加者同士で意見交換を行うことで、一般的な若手社員像を理解し、管理職としての悩みや課題を共有しました。

## 部下・後輩の理解

世代ごとに社会人となるまでに経験してきたことは大きく異なります。

「ゆとり世代」に分類される部下・後輩の世代に対して、育ってきた時代背景の理解を深め、一般論に対する多面的な視点を学びました。

### ゆとり世代の特徴(一般論)

1987年～2004年生まれ

学校は週5日が基本。物心ついた時から不景気。好景気を知らないデフレ思考世代。

親世代とは違い、自分が納得したものだけにお金を使う。幼少期が情報化社会の成長期にあたり携帯端末などを手放せない。個性重視の教育背景から「自分のやりたい」「言いたいことが言える」ことが評価された。与えられることに慣れ、自ら考え行動することは不慣れ。周囲の加護のもと育ったため、失敗や失敗克服体験が少なく、失敗を認めたくない傾向がある。家庭・学校などでの上下関係が薄まり、横並び環境で育ったため、きつく叱られたりしたことが少なく、指摘などに対する免疫すらない場合もある。上下のコミュニケーションを避ける一方、横とのコミュニケーションは得意。

## ■問題の背景を理解する

個人の資質や責任と捉えがちなことも、実は社会人になるまでに外部から与えられてきた教育や経験が大きな影響を与えています。

例えば、会社の電話の取次ぎに強い苦手意識を持つ新入社員が増えてきていると言われています。これは個人の携帯電話の普及によって、他の家族宛にかかってくる電話を取り次ぐことなどの経験が少ないことにより、他人や目上の人間との会話自体の経験が著しく少なくなっていることも一因となっているようです。

## ■表裏一体の長所と短所を理解する

長所と短所は表裏一体です。

上記にあるようにネガティブに語られがちな「ゆとり世代の特徴」も裏返せば、堅実で真面目、与えられたアドバイスや指摘に素直に従う、上下関係や勝ち負けよりも協働やチームワークを優先するといった長所となります。

また、デジタルなコミュニケーション手段を好む傾向も、効率的な情報の受発信の得意さにつながります。

このような点を理解し、現在のビジネス環境に適応した思考や行動を指導していく必要があります。



## 効果的な指導方法

まずは、日頃から、小さな成功を必ず口に出してほめること。

小さな成功体験を多く積ませ、自信を持たせることが先決です。

そして、指導する際は「目的・理由の明示」、「具体性」、「明確性」、「ポジティブさ」がポイントとなります。

### ■指示の出し方

- ①目的を明確にし、5W1Hで具体的に伝える。
- ②(伝達に不安がある場合は)指示内容はメモにして渡し、復唱させて確認する。
- ③相手がポジティブに捉えられるように、伝え方を注意・工夫する。

### ■叱り方の3ステップ。

- ①よくないことをはっきりと伝える。
- ②なぜよくないのか理由を明確に伝える。
- ③期待をポジティブに伝え、前向きに終わる。

「はっきり」伝え・叱り、「ポジティブ」に終わることが基本となります。

指示内容の意味と価値を提示することで、本人がメリットを感じて自主的な行動変化が起こることが理想です。

### ■目標の明確化

部下・後輩を指導することの最終目的は、自分で一定の成果を出せる状態(一人前)にさせることです。

そのためには、必要な要素ごとに「指標」を明確に設定する必要があります。

日々の小さな成功の先にある“標”を明確にしてあげる「目的志向」が重要です。

この研修は、他社の参加者との意見交換から始まり、実際の状況を想定した叱り方演習、最後に配布されたKEIZENシートへの記入などで、全体を通じて参加者が研修をどのように社内で活かすかが意識させられていました。

参加者の方々にとって、若手社員への接し方への大きなヒントになったように思います。

広報委員 前田奈緒子/株マエダ