



Z世代のトリセツ



オフィスPrima 代表
フリーアナウンサー
ビジネスマナー講師

とおる ちほ
透 千保

東海地方の各放送局(岐阜放送/ぎふチャン、FM GIFU、東海ラジオ、メ〜テレなど)で数多くの番組やニュースを担当。司会、ナレーションの他、名鉄電車、名古屋市営地下鉄など、公共交通機関のアナウンス放送に携わる。一方、企業・大学において、ビジネスマナー、電話応対などの研修講師を務め、人材育成に取り組んでいる。

入社や異動などで職場の雰囲気が変わり、慌ただしくも活気を感じる季節。今年度も研修を通して、初々しい新入社員のみなさんと触れ合う機会をいただいております。そこで最近よく耳にするのは、Z世代への接し方についてです。

Z世代とは、主に1990年後半から2000年代に生まれた人たちのことを言います。米国で生まれた概念で、1960～70年代に生まれた人をX世代、1980～90年代に生まれた人をY世代(ミレニアル世代)と呼び、「X」と「Y」の次世代という点から「Z」という名称が付けられました。

Z世代の特徴は、(1)物心ついた時からインターネット、スマートフォン、SNSが身近にあるデジタルネイティブである、(2)個性や自分らしさを大切にする、(3)仕事においては生産性やプライベートを重視する、(4)お金やキャリアに保守的な考え方を持つ、(5)環境問題をはじめ社会貢献への意識が高い、といった点です。

幼少時代から不況や災害など様々な局面を経験してきた彼らは、物を所有することよりも、精神的な豊かさを求める傾向があります。また、SNSを使った情報収集に長けているので、多様性に富んだ価値観の受け入れも容易で、ワークライフバランスを大切にし、自分の中でのキャリア形成にも意欲的だそうです。

一方、先輩・上司に対してはどのように考えているのでしょうか。2021年度の『新入社員の意識調査(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)』によりますと、「上司に期待すること」について聞いたところ、Z世代では「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」が上位を占めました。つまり、厳しい指導で引っ張っていくような上司よりも、相手の意見を傾聴し丁寧に指導する上司、助けあい尊重し合う職場を望んでいる傾向が伺えます。

そこで、こうした世代のマネジメントをするには、上司はファシリテーターやメンターとして接し、一人ひとりに合わせたフィードバックやアドバイスをすることが求められます。可能な限り、1on1ミーティングの機会などを持つことも効果がありそうです。

すべての新人がZ世代の特徴に当てはまる訳ではありませんが、生まれ育った時代によって、価値観や考え方も違うということを意識した方がよさそうです。古代ギリシアの哲人、プラトンも、「最近の若者は…」という苦言を書き残しているとか。世代間の違いは、昔も今も変わらないのですね。日本では、「団塊の世代」「バブル世代」「就職氷河期世代」「ゆとり世代」など様々な世代の呼称がありますが、ジェネレーションギャップという言葉で決めつけず、それぞれのよさを見いだしていくことが求められるのではないのでしょうか。Z世代は、やがて社会の中核をなす人たちだからこそ、組織を支える原動力となり活躍されることを期待しています。