

飯島賢二の『恐縮ですが...一言コラム』

第 365 回 平成 22 年度の新入社員「ETC型」

2010.5.23

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」(座長:夏目孝吉)は、毎年新入社員のタイプを分析、命名している。平成 22 年度・新入社員のタイプは「ETC型」だそうである。厳しい就職戦線をくぐり抜けてきた今年の新入社員は、携帯電話など IT 活用にも長けており、情報交換も積極的。時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進めるようなスマートさもある。また、CO₂の排出量削減など環境問題への関心も高い。ただ、ドライバーと徴収員との対話がなくなったように、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する場面も。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで心のバーが開かないので、上司や先輩はスピードの出し過ぎにご用心。理解しようとすれば、仕事のスマートさや IT 活用の器用さなどメリットも見えてくるので、会社は、ゆとりをもって接し、永く活躍できるように育ててほしい...ということなのであろう。

そう、今年の新入社員は「ゆとり教育」を受けた第一世代の若者である。学習指導要領に「ゆとり教育」が盛り込まれた 2002 年度から 2003 年度において学校教育を受けた世代、生年に換算するおよそ 1988 年から 2000 年ごろまでに生まれた人々である。学校は週 5 日制が完全実施され、詰め込み教育から、いわゆる「ゆとり教育」にどっぷりとつかった世代だ。

今、この「ゆとり世代」が入社してきてからは、一見すると「異変」ともいべき事態が起こっている。たとえば、新入社員歓迎会に「僕も参加必須なんですか」と聞いてくるのは序の口。クライアントにメールでドタキャンしたり、部長命令に「僕、いま忙しいから、後にしてください」と返したりと、啞然とする振る舞いで、職場の大人たちを悩ませている。現場では彼らと先輩・上司の間に様々なギャップが生じており、奇怪なコミュニケーションが社内に出て上がりつつある。先輩・上司の彼らへの評価は...

- ・ 言われたことしかやらない
- ・ マニュアルや答えをすぐ求める
- ・ 上司との酒席はきっぱり断る
- ・ 自分の成長につながると思えないことはやらない
- ・ 誰からも怒られたことがない
- ・ 注意されるとすぐめげるか、きれるか、逃げたがる・・・etc

今までも似たようなサラリーマンはいたが、「ゆとり世代」が続々と入社する今後 12 年間は、会社にはこんな社員でござった返すと思うと、思わず鳥肌が立ってくる。

この世代の若者と話をすると、まず、横柄な態度にびっくり。携帯メールを多用し、あまりにも一方的なコミュニケーションしか経験していないことに衝撃を受ける。しかし一方で、社会や人と深く関わり、企業の中でも自分にしかできない成果を出していきたいという強い意欲も見えてくる。一見、横柄に見えるほどの周りに影響されない態度を見て、「この自信を見れば、スポーツでもビジネスでも、世界を相手に臆することなく、第一線で活躍するプレイヤーが誕生する」と感じられる。

神経質であり大ざっぱ、消極的であり積極的。つかみどころのない若者たちを我々はバランスが悪いという。我々が当たり前と感じている「暗黙知」と、彼らのそれでは圧倒的な違いがあるからだろう。だからこそ、毛嫌いするのではなく、正面から堂々と向き合っ、仕事の指示内容をしっかり説明し、彼らを納得させられれば、非常に前向きに取り組んでくる。

我々からすると恐ろしいくらいの「未熟さ」と「優秀さ」を併せ持つアンバランスな「ゆとり世代」。彼らと付き合うには、いったんは「異文化の人たちと関係を作る」という位置づけでとらえてみる必要があるそうだ。彼らの特性や考え方を理解し、受け入れられれば、今後、あなたやあなたの会社の貴重な戦力になってくれる...そう、プラス思考で考え直してみると、少しは気が楽になる。