

今回から4回にわたり、Z世代の特徴とそれに応じた関わり方を解説する。今回はまず、私たちがZ世代の特徴を知る意義について考えていきたい。

Z世代とは、一般的には1990年代中盤から2010年代序盤に生まれた世代を指す。若手社員として既に勤務する者のほか、この先数年間で新卒採用する人材もこの世代に該当する。いつの時代にも世代間ギャップは存在するが、Z世代と上の世代との溝はひとときわ深いと思われる。

なぜ今、若者理解が必要か

Z世代と働く(1)

社会的強者
となる可能性
を秘めている

そして今、さまざまな企業の現場から「最近の若者は何を考えているか分からない」という嘆きの声が漏れ聞こえてくる。また、若者が離職すれば、「全く最

急速に進む少子高齢化社会にあつて、現時点でも人材難に苦しむ中小企業は多いが、2050年の生産年齢人口は現在から約3割減との見方(令和4年版

情報通信白書)もある。今後ますます若手人材の獲得競争は激化し、それに敗れた企業は持続的な事業活動が停滞する可能性すらある。

また、いったん人材を獲得できたなら安心という訳でもない。転職市場が活況に

近の若者は…」と半ば他責思考の発言も耳にする。しかし、問題の原因を若者にばかり求めている企業は、近い将来、若者の支持を得られなくなるのではないだろうか。

Z世代、そしてこの先の世代は、労働市場において少数であるがゆえに「超



宮本 直樹(みやもと・なおき) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第4部 アンシエント

なっている中、自社に不満を持つと、若者の頭を真っ先によぎるのは転職である。したがって、企業としては、何が彼らの心を惹きつけるのか、今まで以上に真剣に考えなければならぬ。

では、今社会に出ているZ世代は何を望むのか。例えは、新入社員を対象に理想の上司・先輩の特徴を尋ねた調査(日本能率協会)では、「仕事について丁寧な指導をする」「言動が一致している」「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない」「部下の見・要望を傾聴する」とい

った回答が上位を占めた。中でも「仕事について丁寧な指導をする」の回答数はここ数年で大幅に増加しており、Z世代は懇切丁寧なコミュニケーションを望んでいるといえる。

彼らは離職に際して「仕事が自分に合わない」「給与が物足りない」とさまざまな理由を口にはするが、多くの場合で離職の引き金になるのは人間関係の悪化である。特に上司とのコミュニケーションでの問題を解消できず、辞めてしまう者は多い。

