



第21回例会報告 *通算例会回数4091回目* (12月9日 於 今治商工会議所2階 大会議室)

【出席報告】

・会員数 55名
 ・当日出席率 74.00%
 <欠席会員>平田、小堀、近藤、河野、久米、桑森、眞鍋、宮道、岡本、坂本、田崎、辰巳、渡辺(仁)
 [免除会員] 青野(明)、檜垣(巧)、村上
 <11/25 欠席補填>(11/22 今治北)藤田、菅、片山、桑森、渡辺(仁)、八木(伸)、米北
 (11/30 今治南)矢野 (12/1 東予)大澤 (12/7 今治南)岡本

◇幹事報告

・【職場訪問例会&忘年夜間例会のお知らせ】12月23日(木)18時30分～職場訪問例会、その後忘年夜間例会をしまなみの杜リゾートで開催致します。ご家族の方も一緒ご参加いただけます。

出欠は12月16日(木)16:00までが締め切り日となりますので皆様よろしくお願ひいたします。

※会員分は、クラブ負担です。ご家族分は、(大人:6,000円・子供:要相談)会員の自己負担となっております。

・12月のロータリーレートは114円です。

◇親睦活動委員会お誕生日スピーチ:

大澤正尚会員:皇后さまの誕生日会見で『今年も元気で誕生日を迎えられて、こんな幸せなことはない』とのこと、私も同じ感想です。▼平尾浩一郎会員:本日ドンピシャで誕生日+70歳ピッタリです。子供たちと孫たちが後日祝ってくれるそうで嬉しい限りです。▼青野淳一会員:あいリンクスポーツクラブというのをやっていて、子供たちの元気をいつも貰ってます。

新会員卓話

◆中村哲也会員 題目:『Z世代の指導方法』:本日は、『Z世代』について、銀行内で実施された研修内容も踏まえお話しさせていただきます。

▼《『Z世代』とは?》1990年代中盤以降に生まれた世代(年齢でいうと25歳以下の世代)で、日本独自の世代論でいうと「脱ゆとり世代」になります。

▼《『Z世代』の価値観と課題》人材育成への課題…今後企業の実務を支えるのは、経営者世代と考え方・価値観の異なる『Z世代』であります。銀行含め、一般の事業会社、また最近では国の官僚等についても同世代の離職者が多いことが社会問題となっています。離職理由としては、入社前の理想と入社後の現実とのギャップや肯定的指導能力の不足した管理者の存在等が挙げられ、10年前に良しとされた指導方法が大きく変わってきている時代になっています。例えば結婚式では、披露宴よりも前撮りに力を入れ、そのために前撮り休暇の権利を主張することが世間ではあるようです。更に主賓の位置付けや仲人は昔話で、「格式よりも合理的で且つ楽しむことを優先する」という感覚が広がっています。また尊敬する人は?と聞くと「ユーチューバー」と言う若者も増えており、こうした若者に会社の将来を託すべく指導育成していかなければならない時代になっていることを認識しないとイケません。

▼《『Z世代』を活かす管理職になるには》…『Z世代』を活かす管理職になるには、『Z世代』の特徴・考え方・行動を知らなければ多様化への対応は出来ません。オトナ(経営者)が『Z世代』の多様性を知り、認めることが重要です。

特徴①個性を許容する世代(多様性重視世代)である。→「ヒトと違うことが当たり前」という価値観を持っている。

特徴②「モノ」への価値から「コト」への価値へ。→高価な「モノ」を贈るよりも、思い出に残る「コト」を喜ぶ傾向がある。

特徴③様々な「カオ」を持つ世代。→仕事の「カオ」・SNSの「カオ」・インスタの「カオ」・ゲームの「カオ」等のこと。

特徴④幼少期からインターネットのある環境で育ったデジタルネイティブである。

→ネットリテラシーが高く、特にプライバシーの取り扱いに関しては慎重である。

特徴⑤安定志向→『X世代』の親の教育で堅実な経済観念を持ち、コストパフォーマンスを重視する。

こうした『Z世代』の特徴をふまえた上で、管理職の方々は社員マネジメントをする必要があります。

例えば、特徴①・③については、『Z世代』は学校教育においても「考え方や価値観が人と違うのは当たり前、人と合わせるのではなく多様性を尊重する」という教育を受けた世代です。様々な顔を持つ彼らですからオトナの価値観を押し付けるのではなく、彼らの多様性を認めてあげることが大切です。また特徴④では、社員教育におけるプライバシーの侵害がハラスメント問題にも成り兼ねないことに特に注意しつつ、相手を理解し認めることが必要です。加えて『Z世代』は、自分が成長することには非常に興味を持っており、「一緒に成長しよう」「成長したいね」という言葉にやりがいを感じます。上から命令する管理職ではなく、同調し寄り添い育てる指導が求められています。



▼《『Z世代』の指導方法》

①ティーチングの重要性⇒これまでの【コーチング】つまり【相手から答えを引き出す指導】から、【ティーチング】つまり【相手に答えを教える指導】へと変化しつつあります。昔は銀行の営業現場でも、とにかくお客さんの所へ行って「自分自身で考え、行動する」ことを実践し成長していました。しかし現在は、上司や先輩と一緒に訪問して「どうするか示し、それから行動させる」という指導法になっています。

②組織・会社への帰属意識は希薄で、自分自身の成長を重視している。

⇒転職によるキャリアアップを求める傾向があり、離職率が高くなることを認識する。

③結果ではなく「一生懸命やっていること」を評価し、指導することが必要となる。

④「君ならできる」的な雰囲気づくり⇒叱って育てるのではなく、褒めて育てる。

⑤追い詰めることをせず「逃げ道」を用意し、考えさせる時間を確保する。

⑥上司は特定の人物を最優先しない。

⑦指導中のNGワードに注意する

⇒「しかし・いや・だから・とりあえず・要するに」等の否定的な言葉や会話を遮るようなワードは『Z世代』には逆効果。

⑧「これくらい考えればわかるだろう」は通用しない⇒一緒に考える、教える(ティーチング)が重要。

⑨成長を感じるような指導⇒褒めて育成する姿勢を持つこと。

⑩多様性を認める上司のイメージが必要

⇒上司は自分のことを理解してくれる。この人ならついて行こうと感じさせる上司でいる。

▼《まとめ》『Z世代』の特徴や指導方法について、お話をさせて頂きました。同世代が将来的に事業を支え、政治経済と様々な分野で中心的な存在となっていくことを認識してはいますが、私自身の世代とは考え方がかけ離れており、理解に苦しむことが多いのも現実です。この点、社内研修等も踏まえ、少しずつ理解を含めて深めていきたいと思っています。皆様方の企業におかれましても『Z世代』の育成に取り組みられ、決してハラスメント等の問題に巻き込まれることがないように願ひまして、卓話とさせて頂きます。

【参考までに】

○『Z世代=脱ゆとり世代』に至るまで…

「バブル世代」→「団塊ジュニア世代」→「ポスト団塊ジュニア世代」→「さとり世代」→「ゆとり世代」→『Z世代』

○X世代…1960年代中盤から1980年頃に生まれた世代のこと(40～50代前半が該当)。

傾向として、購買力の高く、経済への影響力が高い。

○Y世代…1980年頃～1990年代中盤に生まれた世代のこと(20代後半～30代が該当)。

傾向として、既存の枠組みにとらわれない強い自我を持つ一方で価値観が保守的。
中高生時代にネットに触れていたが、情報はテレビから取り入れる。

次回例会(12月16日)

【青少年奉仕委員会アワー(外部卓話)】

<会員誕生日祝> 重松 宗孝氏 (12/16) 神道 裕介氏 (12/21)

<配偶者誕生日祝> 久米 操氏 (12/22) 神道 裕介氏 (12/25) 佐々木達耶氏 (12/28)
山本 剛氏 (1/2)

<結婚記念日祝> 青野 明高氏 (12/19)

<入会記念日祝> 阿部 真弓氏 (12/18)

[俵屋]