

若手とのコミュニケーションについて

2022年12月26日

樹脂表面処理課

小笠

「若手社員が何を考えているか解らない・・・。」
私くらいの世代(40代)の方で最近このような事を感じた方、結構多いのではないかでしょうか。

柿原工業に入社してあっという間に20年以上が過ぎ、周りには世間で“ゆとり世代”や“Z世代”などと言われる若手が増えました。

そのような方達と接する機会も多くなり、どのようにコミュニケーションを取ったら良いのか悩んでしまいます。

今回は参考になりそうな記事が有ったので、知つておいた方が良い事や考え方、やり方を以下3つのポイントに絞つて紹介したいと思います。

※以下で紹介している“ゆとり世代”、“Z世代”の定義は柿原工業の若手社員全てに当てはまるものではなく、傾向としてこのような特徴が有るという前提で書かせてもらいました。
私達の年代から一纏めに括られて評価される事を良く思わない方も多く思いますので、一般論として捉えていただければ幸いです。



1. 前提：若手社員は自分らしさ重視（個性重視、自己実現が尊い）

強み：他人と比較し、他人を蹴り落とすような無意味な競争はしない。
→全体最適化に向く。

弱み：「自己中心的」「他人とコミュニケーションをとるのが苦手」「好きな仕事しかしたくない」「自分らしさ第一で、会社が合わなければ退職する方が合理的」

2. コミュニケーションの仕方が間違っているのか？

(1) 話し方・言葉の使い方の間違いではない（表面的な間違いではない）

自分と違う考え方・価値観を持つ人に対しては、
「異文化対応型のコミュニケーション」の方が良い。
(言い換えると、外国の方とコミュニケーションするつもりになるのが良い)



※外国の方とは生まれ育った環境が違うので、「**自分と違う考え方・価値観を持つ**」ということを、前提として**受け入れ易い**

- (2) コミュニケーションの方法論が間違っている
 - ・一方通行のコミュニケーションが間違っている
 - ・上から目線のコミュニケーションが間違っている
 - ・相手の考え方・価値観を尊重しないのが間違っている
- (3) 「対話」の方法論を採用する
 - ①双方向のコミュニケーションが効果的
 - ②働く仲間目線のコミュニケーションが効果的
 - ③相手を尊重したコミュニケーションが効果的



3. 「対話」コミュニケーションのポイント

①自分の考えを主張する

→まず自分の「考え」やなぜそう考えるのかという「背景」を話す。

②若手社員達の考えを傾聴する

→次に自分の意見を言うと同時に、若手社員達の考え・意見とその背景を「共感しながら」傾聴して、理解に努める。

③若手社員達の考え・意見を尊重する

→例え自分の考えと違っても若手社員達の考え・意見を尊重し、「そういう考え方もある」と受け止める。

④考え方・意見の差異の中からより良い新しい考え方を作り出す

→お互いの考え方・意見の差異の中から、新しい考え方・より良いものを作り出すヒントを見つけ出す方向で話し合う。

話題は変わりますが・・・、

最近盛り上がったワールドカップの記事で、長友選手の振る舞いについて書かれたものが有りましたが、理想の先輩像として参考になりそうだったので締めに載せておきたいと思います。

“あれだけの大選手でありながら、偉ぶらず、若い選手の中に上手く溶け込んでいるように感じました。若い人は年長者から経験でものを語られる事を嫌う傾向にあります。長友選手はそれを察しながら、自分がすべき役回りを演じる事で、背中で引っ張っていたのではないでしょうか。長友選手が目に見えないチームの支柱になったのは間違いないと思います。その姿は会社組織などで「Z世代」とともに働く先輩社員のいいお手本にもなった気がします。”

ここには書かれていませんでしたが、敗戦後のロッカールームで後輩を思い、1人1人に労いの言葉をかけている姿には胸を打たれました。

同世代の皆さん、長友選手のように「ブラボー」な先輩を目指しましょう!!!

