

まずは後輩・部下世代の実態を把握しよう

いまだ若手はこんな世代！ こんなタイプ

内田和俊

人材育成コンサルタント
SYPSシステム認定ビジネスコーチ

ここでは、ゆとり世代と呼ばれる若手が生まれ育ってきた時代背景を考察したうえで、若手世代の特性について管理職世代との違いを交えて解説する。

昨 年後半、テレビドラマ「半沢直樹」が世間の話題を独占したが、筆者も半沢直樹と同じ1992年（平成4年）バブル世代最後の入社年に就職した。

大学受験や資格試験の志願者数はこの頃がピークだった。常に競争の中でもまれ、そして成長してきた。世間にはまだハラスメントという概念は存在せず、とにかく人数が多かったせいもあり、学校でも会社でも雑に扱われた。

筆者が就職した当時、仕事は与えられるのではなく、自分で見つけるものだった。懇切丁寧に仕事を教えてもらった記憶はなく、仕事の中心は先輩の雑用だった。そのような雑用をこなしながら、仕事を学び、自分の仕事を見つけたことしか社内でも生き残る方法がなかったのだ。

ただ、社会全体は未来に対する明るい希望にあふれ、活気に満ちていた。毎日が刺激的で、学生時代もサラリーマン時代も、とにかく楽しかったという記憶しかない。

もちろん苦労や辛いこともたくさんあったはずだが、そんなものはすべて吹き飛んでしまうくらい

来たる体験は、どれほど彼らの人格形成に影響を与えているのだろうか。それは想像に難くない。彼らにとって平穩無事であることは、「当たり前」なことではない。だから彼らは現実的に物事を捉え、そして慎重にならざるを得ないのである。

一方、ここ数年で社会人になった

た若手は、ゆとり教育に加え、少子化の影響もあり、家庭でも学校でも丁寧な扱われてきたため繊細でおとなしい性格の人たちが多い。「バブルさん」VS「ゆとりちゃん」と揶揄されるくらい正反對の異なる存在だ。

いわれるものではない。自分で見つけるものだった。懇切丁寧に仕事を教えてもらった記憶はなく、仕事の中心は先輩の雑用だった。そのような雑用をこなしながら、仕事を学び、自分の仕事を見つけたことしか社内でも生き残る方法がなかったのだ。

ただ、社会全体は未来に対する明るい希望にあふれ、活気に満ちていた。毎日が刺激的で、学生時代もサラリーマン時代も、とにかく楽しかったという記憶しかない。

一方、ここ数年で社会人になった

た若手は、ゆとり教育に加え、少子化の影響もあり、家庭でも学校でも丁寧な扱われてきたため繊細でおとなしい性格の人たちが多い。「バブルさん」VS「ゆとりちゃん」と揶揄されるくらい正反對の異なる存在だ。

いわれるものではない。自分で見つけるものだった。懇切丁寧に仕事を教えてもらった記憶はなく、仕事の中心は先輩の雑用だった。そのような雑用をこなしながら、仕事を学び、自分の仕事を見つけたことしか社内でも生き残る方法がなかったのだ。

ただ、社会全体は未来に対する明るい希望にあふれ、活気に満ちていた。毎日が刺激的で、学生時代もサラリーマン時代も、とにかく楽しかったという記憶しかない。

一方、ここ数年で社会人になった

た若手は、ゆとり教育に加え、少子化の影響もあり、家庭でも学校でも丁寧な扱われてきたため繊細でおとなしい性格の人たちが多い。「バブルさん」VS「ゆとりちゃん」と揶揄されるくらい正反對の異なる存在だ。

いわれるものではない。自分で見つけるものだった。懇切丁寧に仕事を教えてもらった記憶はなく、仕事の中心は先輩の雑用だった。そのような雑用をこなしながら、仕事を学び、自分の仕事を見つけたことしか社内でも生き残る方法がなかったのだ。

ただ、社会全体は未来に対する明るい希望にあふれ、活気に満ちていた。毎日が刺激的で、学生時代もサラリーマン時代も、とにかく楽しかったという記憶しかない。

一方、ここ数年で社会人になった

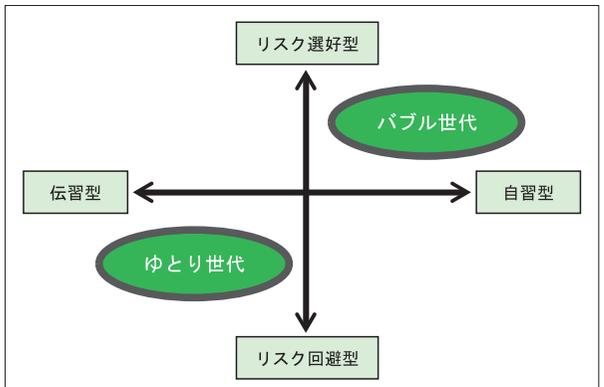
た若手は、ゆとり教育に加え、少子化の影響もあり、家庭でも学校でも丁寧な扱われてきたため繊細でおとなしい性格の人たちが多い。「バブルさん」VS「ゆとりちゃん」と揶揄されるくらい正反對の異なる存在だ。

図表1 若手世代が生まれてから起きた主な出来事

1995年	阪神淡路大震災
1997年	山一証券の破綻
2000年	ITバブル崩壊
2001年	9.11同時多発テロ
2004年	スマトラ島沖地震
2006年	ライブドアショック
2008年	リーマン・ショック
2011年	東日本大震災

自分たちの力が及ばない原因によって平穩な生活が一瞬にして崩れてしまった。図表1を見てもらいたい。彼らは物心ついたときから多くのカタストロフィ（大惨事）を体験してきた。いままでコツコツと積み上げてきたものが一瞬にして崩れることを人生の要所要所で体験してしまい、それが潜在意識のどこかにトラウマとして焼き付いてしまっている。

図表2 リスク選好度と学習スタイルによる分類



しかも、その社会保障制度は嘘ばかりついている政治家によって作られたもの。これでは、やっつけられない気分（懸命に頑張れない気分）になるのも当然といえる。

4つのタイプに大別し 適性に合った指導方法を

次項「タイプ別 小さな若手涉外担当者はこのように指導しよう」では、若手を8つのタイプに分類して指導の詳細を説明する。

私のクライアント企業では、縦軸のリスク選好型とリスク回避型を配属先の適性判断に、そして、横軸の自習型と伝習型を指導育成方法の判断に活用してもらっている。

ちなみにバブル世代は図表2右上の「リスク選好・自習型」が多く、ゆとり世代は「リスク回避・伝習型」が多い。ここでは両者は正対極の関係にある。

当然のことではあるが、リスク選好型は涉外業務に、リスク回避型は間接業務に適している。

自習型は、自ら積極的に自学自習して知識やスキルを得るタイプなので、特にやり方やプロセスが正しいとき