

オトナと若者は 共に職場を創れるか？

～世代を超えて歩み寄るコミュニケーション～

報告書

開催日時：2022年10月14日(金)13:30～15:30

開催場所：広島市男女共同参画推進センター(ゆいぽーと)/オンライン



共 催

株式会社日本政策金融公庫 広島支店

広島県ビルメンテナンス協同組合

広島市男女共同参画推進センター (ゆいぽーと)



広島市長
松井 一寛

2022年度男女共同参画フォーラムの開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日はお忙しい中、本フォーラムへ御参加いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から、本市の男女共同参画の推進とともに、広島市男女共同参画推進センター「ゆいぽーと」の運営に御理解と御協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、本市では、「国際平和文化都市」の実現に向けて、「世界に輝く平和のまち」、「国際的に開かれた活力のあるまち」、「文化が息づき豊かな人間性を育むまち」という3つの柱の下、持続可能なまちづくりをコンセプトに様々な施策に取り組んでいます。

このうち「活力のあるまち」や「豊かな人間性をはぐくむまち」に関する施策の展開に当たっては、昨年3月に策定した「第3次広島市男女共同参画基本計画」に基づき、男女が共にその個性や能力を十分に発揮することができる働きやすい職場づくりや、ワーク・ライフ・バランスの促進のための取組を進めているところです。

こうした中、男女共同参画を推進する上での課題の一つとして、世代間のギャップが挙げられます。職場や家庭、地域など様々な場面において、性別による役割分担意識などが依然として存在しており、その意識は世代間で大きな差が生じています。こうしたギャップが生じる背景には、一人一人の価値観が多様化しており、大人世代がこれまでの成功体験を若者世代に押し付けてしまいがちになる一方で、若者世代は大人世代の古い価値観を否定してしまいがちになっていることが原因と考えられます。さらに、コロナ禍でテレワークが進み、職場における世代間の考え方や価値観の違いは、より鮮明になっています。こうした課題を解決していくためには、異なる世代の価値観を理解し互いに歩み寄っていかねばなりません。折しも、今月から「産後パパ育休」が創設されました。この男性版産休の取得率向上は、男性が休暇を取得して育児に関わることに對する世代間の考え方のギャップを、いかに解消するかにかかっていると言っても過言ではないでしょう。

本日のフォーラムでは、平賀充ひらが あつのり記様を講師に迎え、「オトナと若者は共に職場を創れるか? ～世代を超えて歩み寄るコミュニケーション～」と題した講演が行われます。本フォーラムが、皆様の職場における世代間ギャップの解消のヒントとなり、ワーク・ライフ・バランスの実現、そして個性や能力を十分に発揮することのできる職場づくりにつなげていただく機会となることを期待しています。

終わりに、本フォーラムの開催に御尽力いただきました関係者の皆様に感謝申し上げますとともに、本日御参加の皆様により一層の御活躍と御健勝を祈念いたしまして、御挨拶とさせていただきます。

令和4年(2022年)10月14日

ひらが あつ のり
平賀 充記さん

若者&組織コミュニケーション研究家
Firagatti Lab代表
ツナグ働き方研究所所長



▼プロフィール▼

1988年、株式会社リクルートに入社。

NY駐在員後「FromA」「FromA_NAVI」「タウンワーク」「とらばーゆ」「ガテン」などの編集長を歴任。

人材領域執行役員を経て株式会社ツナグ・ソリューションズ(現ツナググループ・ホールディングス)取締役就任。

2015年、ダイバーシティワーカーに関するシンクタンク「ツナグ働き方研究所」を設立。

2022年には組織コミュニケーション研究機関「Firagatti Lab」設立。

専門分野は採用、人材開発、組織開発。中でも、若者(就活事情、離職転職観、離職防止/活躍促進ノウハウなど)には造詣が深い。

3月に最新刊『イライラ・モヤモヤする今どきの若手社員のトリセツ』(PHPビジネス新書)を上梓。

はじめに

職場において、男女共同参画や働き方改革が進む中、世代間ギャップが生み出す些細なすれ違いは変わらず広がっています。また、コロナ禍でリモートワークなどが進む中、世代間の考え方や価値観の違いがより鮮明になってきました。そういった環境の中で、どうすればそのギャップを解消できるのか、いわゆる「オトナと若者」は共に職場を創っていくことができるのかをお伝えします。

1. Z世代の価値観と行動原理



最近の若い人は非常に超現実的でコスパ重視、上下関係にアレルギーがある。なおかつSNS社会に身を置いている。

こういった特徴があります。この辺の背景を見てみましょう。三つ要因があるかと思われます。＜経済側面・教育側面・技術不足＞順を追って見ていきますね。

経済側面

今の若者、特にZ世代と呼ばれる方々は90年代後半に生まれた方を指します。平成に入って少したったくらいのおきです。平成になってバブルが崩壊して、平成不況という時代を迎えていきます。それから30年間、日本の経済はなかなか成長していない。彼らはそんな中で生まれ育って来ました。だから若者には、日本経済ってずっと低迷しているという感じがあります。だからこそ、これから未来が発展していくようなイメージはあまり持っていないのです。

教育改革

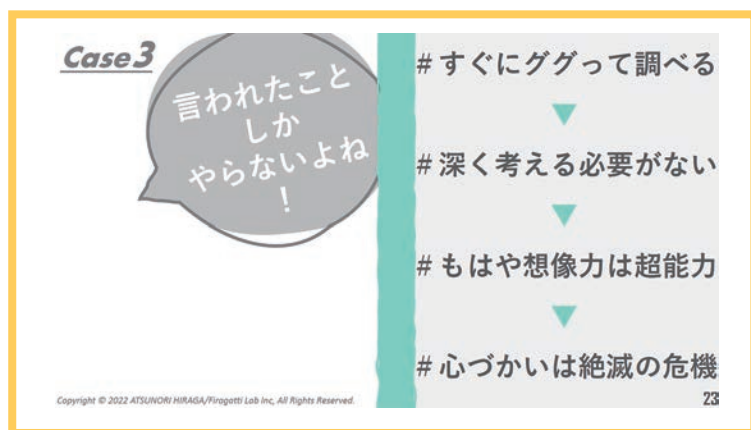
日本の教育のベースがどこにあるのかというと、明治新政府が作った教育方針。これが長らくずっと続いてきていました。当時の教育方針は何かというと「上位下達」。列強に追いつけ追い越せの富国強兵の時代、まず軍隊を強くしなければいけない。そのために統制をとる必要がある。だから、上下関係をきちっと守る、というようなことを教育の中に入れていった。それがすごく統制がとれた軍隊の第一歩だったわけです。これが教育のベースになっている。ところが昨今になって、かなり教育の方針を転換しました。今までのように「上の言うことをきちっと聞きましょう」みたいな感じでやるとある意味効率は良く、それが経済成長を支えてきた反面、昨今だと、「個性がないよね」とか、「イノベーションが生まれにくいよね」とか、そういうことが指摘されるようになってきたんですね。だから自主性と個性を重んじる教育、つまり「そのままでもいいんだよ」「君の個性が大事なんだよ」という方向に少しずつ舵を切っている。加えて、少子化の影響もあって、競争風土も少なくなっている。そうなるあまり頑張らなくていい。余計に若者は「今のままでいいんだ」と思う。どんどん上の言うことを素直に聞くということから離れていきますよね。

技術の進化

テクノロジーの進化、インターネットの登場。それらで大きく若者の価値観、行動原理というのは変わってきています。Z世代の彼らは、中学生くらいになるとスマホを持ちます。そうすると、SNSで繋がりがまくって、インターネットでググリ(検索)まくる。いわゆるデジタルネイティブな人たちです。さらにソーシャルネイティブともいわれるように、コミュニケーションがSNS中心になってきているわけです。だから生身のコミュニケーション自体はどんどん減ってきていますよね。

こういうふうに、育った環境が違うというところをまず理解するべきです。そこから歩み寄りの第一歩が始まっていきます。では、そんな若者と職場で起こりがちな「残念なズレ違い」を紐解いていきましょう。

2. 職場の残念なズレ違い

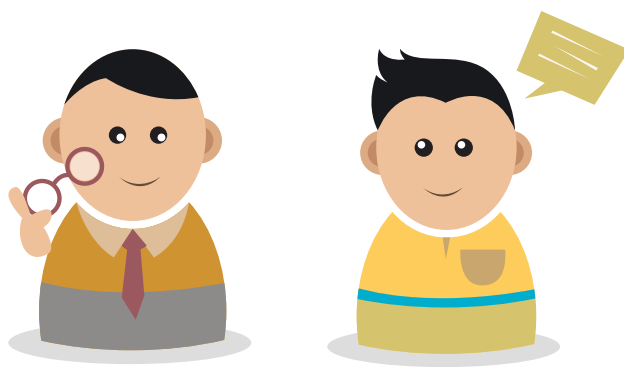


「それって意味ありますか？」という若者の口癖、よく聞きますよね。それと同じくらい超合理的な感じなのが、言われたことしかやらないってこと。若者側からすると「言われたことをやって怒られるってどういうこと？」と思うんだろうけれど、オトナ側としては言われたこと以上の気配りとか、「気が利いてるね」みたいなことを返してくれると嬉しいわけですよ。こういうことが今はだいぶなくなってきているんです。

なぜかという、これもまたインターネットの存在ですよ。すぐにググる(検索する)、調べる。そうするとすぐに答えにたどり着く。だから深く考える必要とか、頭の中でこねくり回す必要がありません。そうなっていくと、想像力、他人がどう考えているんだろうっていうようなことを慮っていく力はあまり働かないわけです。この図にもある「#もはや想像力は超能力」ってどういうことかということ、オトナ側が期待している想像力というのは、若い人からしたら「そんなことまで想像するんですか？」イコール「超能力ですか？」みたいなレベルということなんですね。こうした若者の想像力の欠如をちゃんとオトナの皆さんにわかってもらった上で、このくらい想像しなければいけない、ということをオトナ側は若者側に教えてあげる必要があります。

実は、紀元前5000年前のエジプトの壁画に、「まったく今どきの若者ときたら…」って彫ってあるという説があります。大人が若者を嘆くというのは、人類始まってからの普遍的課題とも言えるわけです。なぜかという、脳のメカニズム的に仕方ない部分があるんです。

年齢を感じる、歳を重ねるほど、当然自分の人生経験が増えていきますよね。そうすると、自己肯定感とか、自己効力感を感じようと、今までの自分の経験を正当化するというか。そうしないと厳しいですよ、経験を否定することは自己否定になってしまうから。だからこそ、逆に何だかよくわからない行動をする、我々の考え方と違うことをやっている若者のことを受け入れたくないんですよ。これが年を取ってきた人、成熟した人の脳の中で自然に出てくるメカニズムです。だから、オトナは、自分の経験から若者を否定したい気持ちが勝手に働くのだと分かっておく必要があります。そして、元々オトナが眼鏡をかけて偏見で若者を見ているわけなので、それを外してまず歩み寄る。試しに一度若い人の意見を聞いてみてください。眼鏡を外してみると少し違って見えるはずですよ。そこが第一歩です。



3. エンゲージメント基盤

職場・組織ですごく大切な概念が「エンゲージメント」です。いろいろな解釈がありますが、私が定義しているエンゲージメントというのは、組織への帰属意識とか愛着心があって、組織に対して貢献したいという意欲が芽生えている状態。組織に満足しているだけでなく貢献意欲があるというのがポイント。こういう個人と組織がうまく回っている状態って理想ですよ。だからこそ、このエンゲージメントが今いろんなところで注目されているわけです。

エンゲージメントの気持ちが高まってくることによって何が起るかというと、働き手の「熱意とか活力」が湧いてきて、「自律自走して働いていこう」という状況が生まれていきます。活躍人材の誕生です。

では、エンゲージメントの気持ちを高めるためには何をすればいいのかというと、一つは「①信頼関係」を築いていこうというコミュニケーション。信頼関係がベースとなることで、当然ながら働き手の帰属意識・愛着心・貢献意欲は高まっていきます。もう一つ大事なのが「②成長支援」。今の若い人は成長に貪欲だし、少し強迫観念さえ持っていたりします。だから成長を支援する意識、「お互いに成長していこうね」という意識がすごく大切です。

～エンゲージメントを高めるために～

①信頼関係を築くコミュニケーション

まず、オトナ側は、素を出しやすい環境を提供しましょう。若者も若者側として、ちゃんと素を出すということをやっつけていかなければならないのだけれど、なかなか自分からは出しにくいと思うんですよ。ですが、大人からそういう環境を少しでも提供された時、仕事で困っていることなんかを言いやすくなる、イコールSOSを出すことができます。「上手い助けの求め方」をスキルとして覚えていくことで、お互いが信頼関係を作っていくことができます。この辺について今からお伝えしていきます。

心理的安全性

オトナの皆さんにお願いしたいのが、「心理的安全性」というキーワードです。心理的安全性って何かというと、「対人関係のリスクを負うことに対して安全であるというチームに共有された信念」。心理的に安全であれば、素を出しやすくなるということなんですね。チームに対して気兼ねなく発言できる、自分を安心してさらけ出せる。それがチームの成果に繋がってすごく良いんだ、ということをあのGoogleが言いました。

●プロジェクトアリストテレス

Googleは「プロジェクトアリストテレス」という社内プロジェクトで、どういうチームとかどういうプロジェクトが結果を出しやすいのか、成果に繋がりがしやすいのかを調べるという調査を行いました。様々なチームやプロジェクトを集めてきて、それを解析しました。成果の出たチーム・普通・成果が出ていないみたい。それで、(成果の)出たチームの共通点はなにかということをもた解析して調べました。そこで出てきたのが「心理的安全性」だったんですよ。組織が成果を出すときには、優秀なエンジニアがいるとか、プロジェクトマネジメントがしっかりしていたとか、規律があったとかそういうことじゃなくて、気兼ねなく発言でき、自分をさらけ出せることが大事だと発表したんですよ。信頼関係を築くためにはこういう職場を作っつけていかなければいけないのです。とはいっても、なあなあ関係ではなく。健全に意見をぶつけ合える、そうやって仕事している状態が「心理的安全性が高い」わけなんですけど、では、そのために何をすればいいのでしょうか？

● 笑 顔

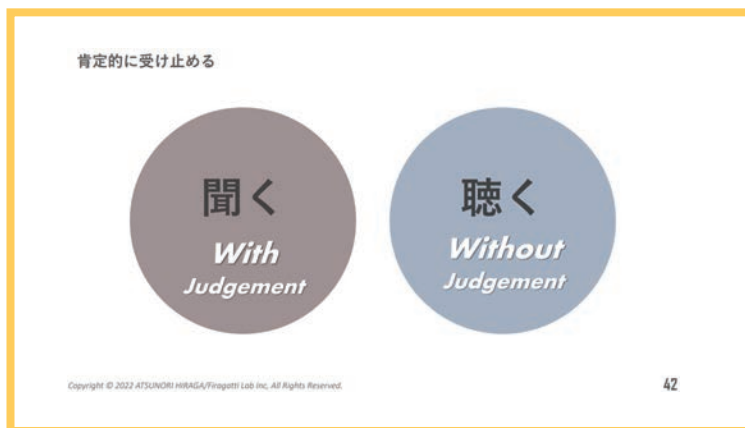
皆さんどうでしょうか、職場で「笑顔」でいらっしゃいますか？ 結構不機嫌な顔、険しい顔をしている方もいらっしゃるんじゃないかなと思います。けど、そういった表情で良いこと、何もありません。話しかけられにくいし、それこそ意見も言ってもらえないわけですね。笑顔に勝るものはありません。これが心理的安全性の第一歩です。

● 挨拶

もう一つ大事なのが「挨拶」。これも当たり前のことですが、皆さん挨拶ちゃんとできていますか？ 「いやいや、挨拶してるよ」って言うかもしれないけれど、意外とできてないと思いますよ。例えば忙しいときって、「おはようございます」と言われても、パソコンをカタカタカタと入力しながら「おはよう」って目も見ずに言っている人が結構多いんじゃないですかね。そうじゃないんですよ。大事なものは、目を合わせてその人の方を向く。それで、名前を呼んで「おはよう」と言う。これだけですごく承認された感というのは出てきます。要は、居場所がある感覚というのが、この挨拶によって作られていくんです。

● 傾 聴

それから「傾聴」について。傾聴というのはすごく大切なことですよね。なぜかという、話しやすい、何でもさらけ出せるというのは、逆に聞いてもらえるということです。要は聞き手の「聴く力」が高ければ話しくなるわけです。つまり心理的安全性を高めようと思うと、「どれだけきけるか」ということになっていきます。では、どのように「きく」のかということなんですけれど、普通の漢字の「聞く」と傾聴の方の「聴く」があります。英語で解説をつけておりますけども「With Judgement」と「Without Judgement」。通常の聞くというのは「With Judgement」。どういうことかという、大体人というのは聞きながら次に何を言おうか考えているんです。今相手がこう言っていることに、「何か判断しなければ」とか、「こう返そうか」みたいに。だから半分聞きながら、半分はもう考えているんですよ。これは傾聴ではないです。せっかく発言しているのに途中で遮られて、「でもそれはさあ」というふうにならば被せられると。まさに傾聴できていないというか、心理的安全性もどんどん低くなっていきます。これはやられる方としては結構キツイですよ。傾聴は逆です。「Without Judgement」何のジャッジもせずにただ聴くということ。実は、ビジネスパーソンとしてキャリアを積み積むほど、聞かれてスピーディーに判断をして、次どうするか決めていくことを経験として繰り返しているから、With Judgement型になっていきます。要は、年次が上がるほど、キャリアが増えるほど、傾聴というのは下手になるんですよ。オトナはそこをわかっておくことです。だからこそ、まず傾聴してちゃんと受け止めましょう。



ヘルプシーキング

ここまでオトナの皆さんにお願いしたい心理的安全性の高め方についてお伝えしてきましたが、一方の若い人は、ヘルプシーキングのスキルを身につけましょう。心理的安全性が整っていないと、なかなか「助けて」とか「実は今進捗が良くないんです」って言いにくいかもしれないんですけど、そこを乗り越えて、素直に「すみません」と言える一歩を踏み出してもらえるといいかなと思います。これがヘルプシーキング。「ヘルプ」=助けを「シーク」=探すという意味で、周りの人に助けを求める、1人で抱え込まないというスキルです。大体、助けを求めることって、ちょっと気が引けますよね。迷惑をかけてしまうんじゃないかなとか。こういう罪悪感をまず払拭するところから始めていきましょう。そこで大事なポイントが、開示しながら仕事を始めていくということです。そうすることで、助けを求め合える土壌を作っていくことができます。この3ステップを踏んでください。「ステップ1.正しい理解」先程言ったように、罪悪感というのは持たなくていいんだよ、ちゃんと適切に助けを求めること自体がチームのためになるんだよ、というマインドセットを持ちましょう。そのうえで「ステップ2・3.見える化、標準化」ここがすごく大切です。1人で抱え込まないために、仕事のやり取りの状況とか、ブラックボックス化しがちな属人的な仕事、こういうものが極力ないようにオープン化する。仕事のプロセスをできるだけ「見える化」しておきましょう。プラス、そこを掘り下げていったときに、標準化、フォーマット化していいものはフォーマット化しておくことが大切です。

②成長を支援し、自律自走を促す

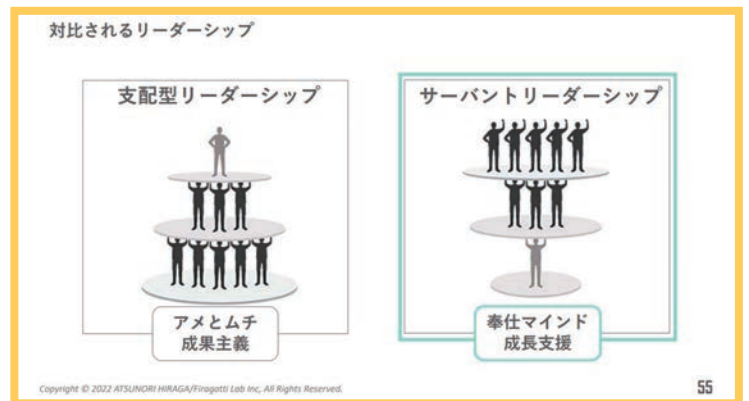
サーバントリーダーシップ

部下力を駆使して自分自ら成長していこう、という若者の成長を支援するリーダーシップというのは、「サーバントリーダーシップ」と呼ばれ今すごく注目を浴びています。今までのリーダーって、グイグイ引っ張っていくような支配型のイメージがあるかもしれませんが、最近は下から支えていくようなリーダーシップが成長に寄与するとうふうに言われています。つまり、奉仕マインド・成長支援。

サーバントリーダーシップにおいてまず大切なことは、目的をすり合わせることです。「それって意味ありますか?」と聞く若者が多いわけなので、ちゃんと目的を言わないと動きません。だからこそ目的を伝えることはすごく大切です。

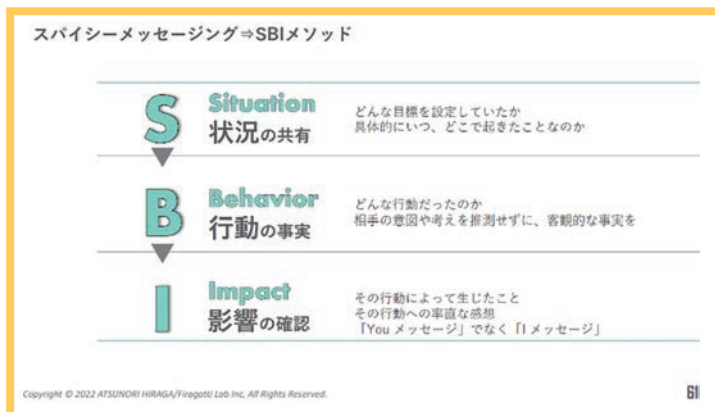
人のやる気には、外発的動機づけと内発的動機づけがあります。外発的動機づけというのは、外から刺激を与えるやり方ですね。支配型リーダーシップで、とにかく鞭を入れながらやるような感じ。でもこれって、一歩間違えるとやらされ感の蔓延になってしまう。一方の内発的動機づけというのは、自分の内から出てくるやる気です。この内発的動機づけに必要なのが、何のためにやるのかという目的を共有すること。納得感を得ればやる気に繋がっていくという、これはまさに超合理的な今どきの若者に対して使えるポイントです。目的を伝える、まず「何のために」というところが、やっぱり今の若い人に対してはすごく大切な視点になります。

もう一つ大切なのが、耳の痛いことを伝えましょうという話です。目的をちゃんと伝え、やる気になったとして、うまく進むかどうかはわかりません。だから、途中でフィードバックのような進捗確認は



しなければいけない。そのときのフィードバックのやり方です。

フィードバックには二つ機能があるというふうに言われています。一つは「スパイシーメッセージング」という、厳しいことを言う部分。その次が「ラーニングサポート」という立て直しの部分。ここが大事なんです。フィードバックとか、軌道修正しようという場面では、できてないよって、主に駄目出しの場になりがちです。そうではなくて、立て直し部分の「ラーニングサポート」に重きを置きましょう。ただ、やはりまずは「スパイシーメッセージング」で厳しいことを言わないといけません。ですが、言いにくいですよ。厳しく言いすぎると折れてしまうし遠回しに言うと伝わらない、みたいな悩みのある方も多いかと思いま



す。そういうときにはぜひ「SBI」というメソッドを覚えておいてください。「Situation(状況)のS・Behavior(行動)のB・Impact(影響)のI」の頭文字です。どういう状況であなたがどんな行動をして結果どうなったか、ここに関しては淡々と事実を語りましょう。ここをあいまいにすると、全く伝わらなくなります。だけど、「ラーニングサポート」で、後からちゃんと立て直しをするからって思っていると、ちょっときついことも言いやすくなるじゃないですか。「スパイシーメッセージング」は序盤で、その後が本番、というふうに思っておくと、序盤は淡々と語りやすくなります。そして「ラーニングサポート」です。そもそもフィードバックの主役はメンバーだから、リーダーは、向こうに話をさせながらたまにツッコミを入れるくらいの意識でいてほしいということ。いちばん大事なのは、進捗に対してもうまくいってないときに、こちらからアドバイスするのではなくて、本人からその軌道修正ポイントを挙げさせること。これが、まさにサーバントリーダーシップのスタンスを体現する部分です。

フォロワーシップ

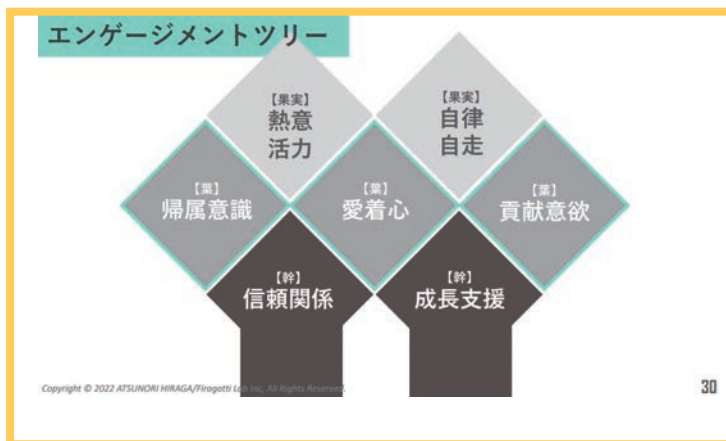
成長に関して若者に言いたいのは、フォロワーシップ。リーダーシップの反対なんですけども、部下が上司をうまく支援しながら、逆にうまく操るって言うのかな。そういう感覚を持っておくといいですよ。まず大事なのは、上司に期待しすぎないということ。「うちの上司駄目でさあ」とかね。最近だと上司ガチャという言葉も聞きますけれど、上司だって普通の人間です。これをベースにしておきましょう。「上司なんだから優秀であるべき」とか「できて当たり前でしょ」と、「べきべきべき」というふうに思うと、当然上司の粗ばかり見えてきます。それだとなかなかうまくいかない。だから、もちろん上司がちゃんとしていることは良いんだけど、そうじゃないこともあるよねっていうぐらいのスタンスにしておく。その上で、納得できないこと、理由がわからないことを放置しないことも大事。

また、上司のタイプによって接し方もいろいろあります。例えば何か決裁を求めるときとか企画を通したいなっていうときにも、人によって意思決定のスタイルはいろいろあるわけです。多くの情報から仮説検証したいタイプや少ない情報でも仮説検証できるタイプ、それから最初にこれだと思ったら直感で決める人、臨機応変に選択肢を残しながら決めたい、という人。その中で、自分の上司がどういう決め方をするのか知っておくと、話の持って行き方も変えることができますよね。こういう型(タイプ)をわかっておくということだけでも、すごく有効。自分の意見を通しやすくなるし、自分の仕事がやりやすくなる。若者にはこういうフォロワーシップの力を身に付けてほしいなと思います。

最後のまとめとして、もう一度言います。

このエンゲージメントツリーという概念をぜひ意識して下さい。働き手が熱意・活力を持って自律自走して働くために「帰属意識・愛着心・貢献意欲」をどんどん高めていってもらい、そのためには信頼関係と成長支援のコミュニケーション。このコミュニケーションを双方で歩み寄りながら頑張っていくことが大切です。

以上をもちまして、私の講義は終了とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。



質疑応答(抜粋)

◆ 質問 ◆

1. 大人世代は「仕事が終わっていないのに定時で帰るのか」というふうに思っているけれど、一方で若者はプライベートの時間を大切にしたいと思っている。ここに解消法はあるのでしょうか。
(20代)

2. 中高年が「大事だ、当たり前だ」と思っていることについて、若者に共感してもらうためにはどうしたらいいのでしょうか？理由を伝えてもなかなか納得してくれないこともあるように感じています。
(50代)

◆ 回答 ◆

1. 若者側の方が解消するというよりは、大人側の方がそこに慣れていく必要があると思います。やっぱり世の中の流れでいくと、生産性重視という形に舵を切ってきています。仕事が終わってないと言っても明日でも間に合うようなときに、「いやまだ残業してよ」というのはちょっとおかしな話になってくるのかなと。時代とともに少しその機運は変わってくるのではないかなと思います。

2. 翻訳技術なんですよ。自分たちの思いをそのまま伝えてもギャップがあるから伝わらない。ですので、自分たちがやってほしいと思うこと自体が、若い人にとってどれだけメリットになるかという視点で説明することが必要かなと思います。

閉会挨拶



広島市男女共同参画推進センター
センター長 信政 ちえ子

2022年度男女共同参画フォーラムを日本政策金融公庫広島支店様と広島県ビルメンテナンス協同組合様の共催により開催することが出来ました。ご参加いただきました皆さま、そしてこのフォーラムの準備に御尽力いただきました皆さまに、厚く御礼を申し上げます。

職場において、男女共同参画や働き方改革が進む中、世代間ギャップが生み出す些細なすれ違いは変わらず広がっています。また、コロナ禍でリモートワークなどが進む中、世代間の考え方や価値観の違いがより鮮明になってきました。そういった環境の中で、どうすればそのギャップを解消できるのか、いわゆる「オトナと若者」は共に職場をどのように創っていくのかが大きな課題となっています。本日のフォーラムに、ツナグ働き方研究所所長平賀充記先生をお迎えし、「オトナと若者は共に職場を創れるか？～世代を超えて歩み寄るコミュニケーション～」と題してご講演をいただきました。心に響くご講演をいただき心より感謝申し上げます。

ご参加の皆様もそれぞれご感想をお持ちになられたかと思っております。多様な働き方が推進されている中で、「サーバントリーダーシップ」の取り組みの一助になれば幸いです。皆さま方の今後のご活躍を祈念いたしまして挨拶とさせていただきます。

開催に寄せて

2022年度男女共同参画フォーラムを無事開催することができましたことを、心より感謝申し上げます。

コロナ禍の影響が長引いていますが、昨年度の全面オンラインとは異なり、一部リアルでの会場聴講も可能なハイブリッド形式で開催できたことを大変嬉しく思います。ご参加いただいた皆さま、そして、熱のこもった素晴らしいご講演をいただき、質問にも丁寧にご対応いただきました平賀先生に対し、厚く御礼申し上げます。

若者世代、オトナ世代だけでなく、その中間の世代の皆さままで、偏りなく多くの皆さまにご参加いただいたことから、今回テーマである「世代を超えたコミュニケーション」への関心の高さがうかがえ、テーマ選定が間違っていなかったと安心した次第です。

平賀先生のお話の中で特に印象に残ったのは、「まずはオトナ世代が若者世代の価値観に歩み寄る必要がある」という、オトナ世代が起点になることの重要性です。私もオトナ世代の一人として、まずは若者世代の育った環境についての理解を深めることで、良好な関係構築のファーストステップを踏み出したいと思います。

また、共に職場を作るための「7つのアクション」は、非常に実践的で、大人・若者それぞれの世代が今すぐ取り掛かることのできる行動レベルにまで落とし込まれており、大変参考になりました。傾聴と自己開示、目的を擦り合わせる、耳の痛いことを伝えきるなど、私が支店運営において意識している事柄と重なる部分も多く、改めて自身の組織マネジメントをチェックするよい機会にもなりました。

多くの職場で世代間ギャップに起因するちょっとした<イラッモヤツ>が蔓延している現在、今回のテーマはまさにタイムリーな内容であり、先生のお話から世代を超えて歩み寄る職場づくりのヒントを得た参加者も多くいらっしゃったものと思います。今回の講演が皆さまの職場における世代間ギャップに起因する課題解決の参考になったのであれば幸いです。

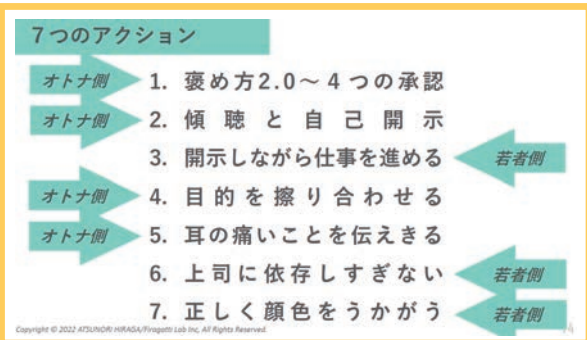
最後になりましたが、皆さまの今後のご活躍を祈念いたしまして、フォーラム開催にあたっての挨拶とさせていただきます。

2022年度男女共同参画フォーラムを滞りなく終えることができました。

今回も、コロナ禍での開催となり、講師にはオンラインでご出演いただき、皆様には会場にお集まりいただくか、オンラインで参加していただくかの選択をしていただきました。ご参加いただいた皆様やフォーラムの準備に関わっていただいた皆様には、この紙面をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、今回は「世代間ギャップ」をテーマに取り上げ、若者マネジメントに造詣が深い、平賀充記さんを講師にお迎えし、オトナと若者が共に職場を創るためのコミュニケーション術をわかりやすく説明していただきました。講演では、近年、オトナとZ世代といわれる若手社員とのギャップが一層広がっている現状を、Z世代の3つの育った環境の違いが価値観の違いを生み出していると分析されました。一つ目は経済の低迷による超現実的コスパ主義、2つ目は教育改革による上下アレルギー、3つ目は技術進化によるSNS社会の住人というものでした。次に、職場で起こっているオトナと若手社員のやり取りを紹介されました。すぐに折れるし褒め方も難しいという事例には、私も日頃感じていることで大きく共感するものでした。次から次へと紹介される世代間ギャップの話には、オトナは皆、引き込まれたことだと思います。

こういった若者世代に対して、平賀講師は、まずはオトナが若手の価値観に歩み寄ることが関係性の第一歩であるとおっしゃり、オトナ側と若者側で行動すべき7つのアクションを説明されました。オトナ側



には、褒め方や傾聴と自己開示など、若者側には仕事の開示や上司に依存しすぎないことなど、どれもハツと気づかされることでした。企業経営者の私にとっては、世代間ギャップによる会社の歪みは大きな経営リスクでもあり、解決すべき重要な課題です。世代を超えて歩み寄るコミュニケーション術を聞いたことは大変良い機会であったと思います。

このたびのテーマの「世代間ギャップ」は、男女共同参画を進めるにあたっての課題の一つとされています。本日の講演がこれら課題の解消の一助となる機会となりましたら幸いです。



株式会社日本政策金融公庫
広島支店 支店長
齊藤 卓也



広島県ビルメンテナンス協同組合
理事長 澤田 英治

■ 発行

令和5年(2023年)3月

■ 発行元



日本政策金融公庫

広島支店

〒730-0031 広島市中区紙屋町 1-2-22
広島トランヴェールビルディング 5・6階
TEL : 082-244-2231
URL : <https://www.jfc.go.jp/>



広島県ビルメンテナンス協同組合

〒733-0812 広島市西区己斐本町 2-19-3
TEL : 082-273-8271
FAX : 082-273-8263
URL : <https://www.hbmc.or.jp/>



広島市男女共同参画推進センター

ゆいぽ〜と

〒730-0051 広島市中区大手町 5-6-9
TEL : 082-248-3320
FAX : 082-248-4476
URL : <https://www.yui-port.city.hiroshima.jp/>



この報告書に掲載されている画像その他の無断転載・転用を禁じます。