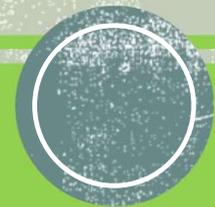


Z世代の育成

株式会社ヒューマン・アビリティ・デベロップメント



■ Z世代…1990年半ばから2010年代生まれの世代

特徴

- ①失敗を恐れる、褒めて伸ばしてほしい
- ②デジタルネイティブ、情報収集能力に優れている
- ③自身のコミュニティでは活発
- ④前向きだが心配性、進んで苦勞まではしない
- ⑤プライベート優先、共感を求める



背景

オンラインでの関わり方が多くリアルな体験が少ない
特に、2020年からのコロナ禍でその傾向が強くなった
⇒ **成功/失敗の経験が減少**



■ Z世代社員と管理職の考え方・価値観

	Z世代社員	管理職
コミュニケーションツール	文章での会話が主 SNSやチャットが多い	直接の対話を好む 文章はメールが主
業務への認識	自分の仕事は行う 記録・メモはスマホ	仕事を手伝う メモはノートに記載
「コスパ」の対象	自分。短期的な効率性	部署、チーム 中長期的な効率性
報告の仕方	LINEやチャットツール 管理職の時間を取る	直接会う 口頭での報告
定時帰宅	仕事とプライベートを区別 自分を基準に判断	仕事の進捗考慮 周りの状況も含め判断

「Z世代の育成」には、管理職との考え方や価値観に、これ程ギャップがあることを認識する必要があります。そして、相互理解を深めるための課題の一つは、このギャップを解消することです。



早速、ギャップを解消しよう！

ちょっと待ってください

これほどギャップがある2つの世代

その解消方法も今までのやり方で良いでしょうか

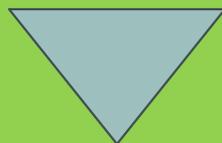
ここで大事なことが2点

- 1. 「心理的安全性」を確保する**
- 2. 「ティーチング」ではなく「コーチング」を意識する**



■ 心理的安全性とは

対人関係でリスクのある行動をとっても、
チームが安全な場所であるという思いが、
メンバーの中で共有された状態
(ハーバード大学 エイミー・C・エドモンドソン教授)



組織のメンバー **誰とでも**
自分の考えや意見を **素直に言い合える** 状態



■ ティーチングとコーチング

項目	ティーチング	コーチング
目的	短期的な教育	長期的な育成
スタイル	指示・命令型（厳しさ）	支持・支援型（優しさ）
答え	教える側（上司）が持っている	育成される側（メンバー）が持っている
対象	事柄（知識、スキル）	人（考え方、気持ち・心）
事例	電話対応法、社内ツールの利用法	マニュアル以外の業務、キャリア形成
弱み	部下の自主性が育たない	メンバーの成長に時間がかかる



■ ヒューエイドの特徴

1. リーディング方式

リーディング方式とは、研修生へ質問を投げかけ、答えを引き出す(lead)進め方です。目的は正解を求めることではなく、研修生が自分で考えること、視点を変えたモノの捉え方ができるようになることです。

2. ロールプレイング

上司の立場だけではなく、相手となるZ世代の立場でも実施します。それぞれの立場を体験することで気づきや、他の研修生のロールプレイングも見ることでの発見があります。講師だけではなく、研修生同士、良いところや改善点などのフィードバックを行います。

