

千話万来

2022年8月 297号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail lcabc@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 就業規則研修と人事考課者研修を行いました —

7/30に考課を担当する考課者(役職者)を集めて、就業規則についての研修と、人事考課についての研修を行いました。こちらの企業さんは教育熱心で、社員に必要な研修をいろいろ計画されています。

就業規則について今回の研修では、本当に基本的な「就業規則とはなにか?」「就業規則の役割」や「就業規則に必ず定めなければいけない内容」「就業規則が必要な理由」などについて確認をしました。簡単に言うと、就業規則は雇用主と従業員との雇用に関するルール(労働条件や規律)を定めたものなので、作成した雇用主側だけでなく、従業員もルールを理解したうえで働く必要があります。管理職は必ずルールを熟知し、従業員に対してルールを把握したうえでのプレイをさせる必要があります。

続いて、人事考課についての研修を行いました。ちょうど半期の査定をする前に、もう一度、評価者としての心構えや、評価の機能(目的)、評価の仕方、陥りやすい評価エラーなどを確認してもらうためです。

評価を行う時にはまず、“何のために評価をしているのか”を思い出してほしい。人間が行っているものなので、例え考課表があったとしても、評価者の主観(価値観や考え方、捉え方など)というものは少なからず入ってしまう。自分だったら、どんなふうに評価をしてほしいか、どんなところをきちんと見てもらいたいのか、評価が全くない制度だったら、社員がどうなっていくのかなど、一度考えてみてください。

評価は人材育成やマネジメントにつなげていくことが望ましいです。そのためには一人一人の仕事ぶりを観る力が必要になり、現れた行動を事実として正しく捉えることが基本となります。

そして、評価のフィードバックを行動変容につなげてもらうためには、日ごろからの信頼関係の構築が必要です。信頼関係が築けていないと評価を素直に受け止めてくれないからです。社内の管理者で同じ物差しを持ち、会社の評価基準に合わせて正しく評価していくこと。そのために毎年研修を行っていくことは大事な取り組みです。公平な評価を繰り返していると、社員が成長して行きます。

— Z世代の対応どうしていますか? —

いつの時代も、最近の若い子は何を考えているのかわからない。自分たちの頃とは考え方が違う。ジェネレーションギャップはいつの時代でも感じることです。やれ「ゆとり世代は」とか、「さとり世代は」とか最近では「Z世代は…」という言葉が耳にします。

一般的にZ世代とは1990年代中盤から2000年代序盤に生まれた世代を指す事が多いです。2022年現在では10台中盤から25歳くらいまでの世代に該当します。

アメリカで世代に着けているネーミングが、ベビーブーマーズ、X世代、Y世代、Z世代、α世代・・・

日本では団塊の世代、ポパイ・JJ世代、新人類世代、バブル世代、団塊ジュニア世代・ポスト団塊ジュニア世代(就職氷河期世代)、ゆとり世代、脱ゆとり世代などとネーミングされ、主にその世代の価値観や考え方、好む動向の傾向などを掴んでマーケティング分野において使われていることが多いようです。

そもそも、なぜ生まれた年を基に世代分けをするのでしょうか？

日本でも「ゆとり世代」や「さとり世代」など独自の世代分けがあり、何かにつけてメディアでも話題になります。「世代分析なんて自分には当てはまらない！何の意味があるのか？ そんなことで区分するのはおかしい」と感じる人も多いのではないのでしょうか。

— 世界的に世代を分ける理由や目的 —

世代を分ける理由

- ・ その時代に起きた世界的な出来事（戦争、紛争、自然災害、経済問題）が人間活動に及ぼす影響について、社会学・経済学・心理学等の学術的分野において研究されている。
- ・ ある程度の年月によって変化する社会情勢や生活様式を大まかに区分することで、人々の嗜好や消費・行動傾向を把握でき、行政や観光、商業マーケティングなどに応用できる。

以上のように、あくまでも研究、リサーチにおける一つの目安として利用されるもので、その年代の人々の全てを的確に表現できているものではありません。

世代区分は主に欧米発信で提唱されることが多いのですが、日本でもマーケティング関係の企業では積極的に利用されています。

— Z世代3つの育成ポイント —

1. 対話を活用して主体性を育てる

リクルートマネジメントソリューションズが2021年に行った調査では、「理想の上司」の条件として「1人1人に対して丁寧に指導すること」が過去最高です。

この条件を満たすためには、十分なコミュニケーションが欠かせません。

彼らは丁寧に指導されて育ってきたので、自分で考えて動くのが少し苦手です。

その影響で、上司に丁寧さを求めるのでしょう。

主体的に動ける社員に育てるためには、焦らないことが大切です。

少しずつできることを増やしていきましょう。

2. 助け合える仲間をつくる

先ほどと同じ調査の「働きたい会社」の条件では「お互いに助け合う」と「お互いに個性を尊重する」が過去最高です。

近年は、テレワーク導入などで社員同士の連携がとりにくい企業が増えています。

Z世代の人が「助けてくれる人がいない」という問題を抱えないよう、仲間づくりにも力を入れましょう。

研修で同期と顔を合わせる機会をつくったり、コミュニケーションが取りやすい体制を整えたりすると効果的です。

3. 集団ではなく個別に対応する

先の調査結果によると、Z世代の人が会社に求めるのは「お互いの個性を尊重すること」。

多様性や個性を大事にする価値観があるため、個別対応できるとベストです。

画一的なスケジュールで育成するよりも、社員ひとりひとりに合わせた方法で育てるとZ世代の人が意欲的に取り組めるでしょう。

すべての若者に当てはまるわけではないですが、傾向として捉え、今まで通りに行かないなあと感じたら、上記の方法を取り入れてみるのもいいかもしれません。