

世代間ギャップはどうして生まれる？

サイコム・ブレインズ株式会社
取締役専務執行役員

太田 由紀

データで見る世代間ギャップ

最近、多くの職場で「*世代間ギャップが課題」という声がよく聞かれます。

日本においては、少子高齢化およびバブル崩壊後の失われた二十年を反映して、多くの職場でメンバーの年齢構成比に偏りが見られます。五〇代の人数が一番多く、次が四〇代、三〇代はゼロで二〇代社員は「一人か一人だけ」という職場も珍しくありません。「こういった偏りの結果、「年代・世代が離れたメンバー間ではコミュニケーションがとりにくく、理解もしくい。それが仕事にマイナスの影響を与えている」といった状況が散見されています。

二〇一九年に当社がビジネスパーソンを対象に実施したアンケート調査（回答者：六七名）

回答者比率：二〇代以下九%・三〇代二十

二%・四〇代三十六%・五〇代二十八%・六〇代以上五%）では、「世代間ギャップが、業務を進める上でマイナスに働いている」と感じる人が回答者の五十二%を占めました。

また、「どのような世代間ギャップが、業務

進行上マイナスに働いたか」については、七十%が「コミュニケーションの取り方や手段、六十七%が「思考の仕方」、五十七%が「仕事に取り組む姿勢」、五十五%が「行動習慣」と回答しています。

しかし世代間ギャップは、業務進行上本當に回答しています。

マイナスなのでしょうか？ 人的資本経営における「中長期的な企業価値向上のために非連続的なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは、多様な個人の掛け合わせである」（人的資本経営の実現に向けた検討会報告書）より）と、いわれています。

マイナスなのでしょうか？ 人的資本経営の実現に向けた検討会報告書より）と、いわれています。

「必ず」「みんな」というフレーズを思い浮かべたり口にした際に、「これはもしかしたらアンコンシャス・バイアスでは？」と思い直してみることは、効果的です。

また、周囲の人「シニアはみんな」「子育て世代はいつも…」など決めつけのフレーズを発した際には、すかさずニコッと笑いながら「本当にみんな（いつも）？」と一言だけ発して気づきのきっかけを与えると、自分にも周囲にも大きなストレスをつくりません。これらを地道に継続すると、好ましくないアンコンシャス・バイアスが緩和され、職場の雰囲気が明るく変化していきます。

Z世代のメンバーを成長させるコミュニケーション

Z世代とは、インターネットが利用可能な時代に生まれた一九九〇年中盤以降生まれの世代を称し、デジタルネイティブとも呼ばれます。この世代に多く見られる傾向としては、情報検索や発信に長けている社会に出る前後にコロナ禍を経験し職場での対面コミュニケーション経験が少ない、納得しないと動きにくいなどがあります。以降は、職場のZ世代や若手メンバーを成長させるコツをいくつかお伝えします。

こまめに声掛けをし、コミュニケーションの回数を増やすことで、メンバーが相談しやすい土台をつくる

報告・相談も「往復以上の会話で、メンバーの話を聞いてくれない」という話です。全然聞いてくれない訳ではなくとも、報告・相談に対する回答が返ってきた際に、「往復での会話が終了してしまうことに物足りなさを感じている」とのこと。報告・相談した内容について「その背景

報告・相談も「往復以上の会話で、メンバーの話をよく聞く

この世代からよく聞くのが「上司や先輩が、話をしてもらえない」という話です。全く聞いてしまっていませんが、それはどの世代にも言えることです。世代間ギャップのプラス面をいかに引き出しが、企業の今後の成長・存続を規定すると言つても過言ではないでしょう。

最後に、デジタルネイティブであるZ世代は、それ以前の世代ではない貴重な特性・経験を持つていますが、それはどの世代にも言えることです。世代間ギャップのプラス面をいかに引き出しが、企業の今後の成長・存続を規定すると言つても過言ではないでしょう。

*世代…同じ年代に生まれた人々は、社会・経済的要因、或いは地理的条件に応じて、多少なりとも共通点がある（コホート効果）ため、ここではそれを念頭に「世代」と表現し、世代間ギャップを「世代の違いに起因する物事の受け止め方、考え方、価値観、認識の違い」と定義します。

サイコム・ブレインズ株式会社
取締役専務執行役員

太田 由紀

一橋大学社会学部卒業。株式会社リクルートを経て2008年にサイコム・インターナショナルとの合併を経て同年より専務取締役、2020年より現職。同社の人事を統括するとともに、ダイバーシティ&インクルージョン、ヒューマンスキル、キャリア開発領域の研修プログラムの開発に力を入れる。また、講師としても1万人以上への研修実績を誇る。