

要点解説

ゆとり教育世代の育成法

～今年の新卒者を迎え入れる職場必読の取扱ガイド～

株式会社じんざい社 代表取締役 柘植 智幸

◆今までの新入社員とは違う！

「ゆとり教育世代」——この言葉を聞くと、多くの方は「円周率を3で計算している」や「徒競走などは一緒にゴールする」など、学校での授業の一端ぐらいのイメージしか持っていないと思います。そして、そんな彼らが大学を卒業し今春入社してくることに對して、この2、3年の新卒者が入社してきたこと、そんなに違いはないと考えている方が大半ではないでしょうか？しかし、「ゆとり教育世代」の本質はそんな皮相なところにはありません。表面的な部分しか見ずに、同じ新入社員だからと油断していると足をすくわれてしまいます。

すでに高卒者の採用をしている企業では「ゆとり教育世代」の本当の恐ろしさを実感されています。本稿ではそんな「ゆとり教育世代」の特徴を整理し、どのように対応していかないといけないのかをまとめさせていただきました。

構成

I ゆとり教育世代の特徴

- 4月入社の新入社員から
- 今の大学の現状
- 実際は売り手市場
- 本当のゆとり世代は別物
- 戦力は2005年度まで
- 大きな認識のギャップ
- 配属前に手を打つ

II ゆとり教育世代に必要な教育とは

- 期待値を整理する
- 温度差を埋める教育
- 期待を抑えるポイント
- モラル教育の必要性
- 依存・他責から自立・自責へ
- 上司が教えたくない人に
- 仕事の負荷は“金トレ”

III ゆとり教育世代を育てる上での留意点

- 何がニンジンなのか？
- 純粹さゆえのライン
- 打たれ弱さへの配慮
- 希薄すぎる人間関係
- 今年はまだ序の口

柘植智幸（つげともゆき）

1977年大阪生まれ。専門学校卒業後、自分の就職活動の失敗などから、大学での就職支援、企業での人材育成事業に取り組む。2002年11月、株式会社じんざい社を設立。就職ガイダンス、企業研修、コンサルテーションを実施。組織活性化のコンサルティングや社員教育において、新しい視点・発想を取り入れ、人を様々な人材に変化させる手法を開発し、教育のニューリーダーとして注目を集めている。さらに、シンクタンクなどでの講演実績も多数あり、新聞各紙、経済専門誌など多数のメディアにも掲載される。また、2006年4月、スターティア株式会社と共同で人材総合サービスのスターティアレナジー株式会社を立ち上げる。著書に『モチベーションアップ・マネジメント』『ゆとり教育世代の恐怖』ほか多数。

株式会社じんざい社 <http://jin-zai-sha.jp/>

