

## SEMINAR

### 価値観が多様化する時代の「若者とのコミュニケーション」とは？

今、職場におけるジェネレーションギャップがかつてないほど表面化しています。しかし、若手社員を「最近の若者は……」と一括りにしたり、ハラスメントを過度に恐れて関わりを避けたりしているだけでは、組織の成長は望めません。若者の力を最大限に引き出し、共に成果を上げるために、現代に求められるコミュニケーションの本質とその実践方法について解説します。



株式会社プロサボ  
代表取締役社長 西座 由紀

#### 現状の課題

多くの現場で「若手が何を考えているのかわからない」「こちらの意図が伝わらず、すれ違いが起きる」といった悩みが挙がっています。背景には、価値観の変化や情報環境の違いがあります。若者はデジタルネイティブとして育ち、効率性や納得感を重視する傾向があります。一方で、上の世代は経験則や暗黙知を前提にコミュニケーションを行うことが多く、双方の前提が噛み合わないまま対話が進んでしまうケースが少なくありません。

#### 取り組むべきポイント

こうしたギャップを埋めるためには、単に「若者に合わせる」だけでは不十分です。以下の3つのポイントを意識することで、コミュニケーションの質が大きく変わります。

- ①背景の理解: 若者が大切にしている価値観や働き方のスタイルを知る
- ②対話の設計: 一方的な指示ではなく、目的や意図を共有しながら進める
- ③フィードバックの工夫: 短いサイクルで、具体的かつ建設的なフィードバックを行う

特に「②対話の設計」が重要です。若者は「なぜその仕事が必要なのか」「どのような成果を期待しているのか」といった“意味”を重視します。目的を共有し、「この進め方について、君の視点から気になることはある?」「もっと効率的に進めるためのアイデアはないかな?」などと声をかけて相手の意見を引き出しながら進めることで、主体的な関わりが生まれやすくなります。また、③のフィードバックでは、曖昧な表現ではなく、「資料の3ページ目にあるグラフの比較が、一目で違いが分かって非常に良かったよ」などと行動レベルで具体的に伝えることが効果的です。

#### 実践の成果

このような取り組みをした後には、「若手が以前より自分の考えを話してくれるようになった」「注意や指示が伝わりやすくなった」といった声が寄せられています。若者とのコミュニケーションは、単なる“世代間の問題”ではなく、組織全体の成長に直結するテーマです。互いの違いを理解し、対話を重ねることで、より強いチームをつくることができるでしょう。

#### 西座講師が登場する「自然総研セミナー」

西座講師は、「今の時代の若手育成法」(5月20日開催)と、「部下の成長を促す1on1ミーティングの実践法」(12月2日開催)に登壇します。今回の記事で紹介した「若者とのコミュニケーションで意識すべき3つのポイント」について、具体的な事例を交えながら「即実践」に繋がられるようにお伝えします。



★本研修は、法人会員特典としてお渡ししている「特別ご招待券」をご利用いただけます★

申込みはこちらから