News Letter from B-GROOW Vol.25

From SORA

皆さま、こんにちは。B-GROOW（ビーグロー）の空です。

年が明け、はやひと月、東へ西へとまさに虎のような勢いで奔走しております。

本日は、ニュースレターvol.25をお届けいたします。今号では若い世代について特集しております。さまざまな調査結果をもとに、若者がどのような価値観をもって働いているのか読み取り、またその価値観が生まれた背景まで掘り下げて考察します。

ご一読いただけますと幸いです。

2月4日の立春は旧暦のお正月にあたります。そして、新年を迎えるにあたって邪気を祓い、一年間の無病息災を祈る行事が節分です。

いろいろと心配な状況が続きますが、みなさまのご健康とご多幸を祈念いたしております。

今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。

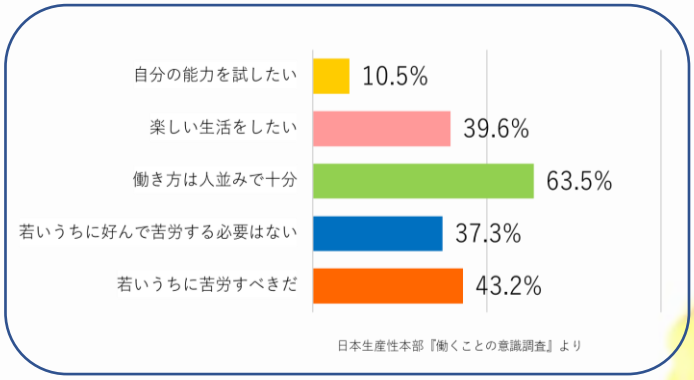
空 直美

若者の働く意識の変化

2022年4月から成年年齢が引き下げられるなど、若者をとりまく社会環境が変化していきます。そして若者の「働く意識」も変化しているようです。

若者がキャリアにおいて大切にしていること

日本生産性本部が新入社員を対象に実施した「働くことの意識調査」では、働く目的について「自分の能力を試したい」と答えた人は10.5%にとどまりました。その一方、最も多い回答は「楽しい生活をしたい」でした。また、働き方について、「人並みで十分」、「若いうちに好んで苦労することはない」が過去最高の数値になりました。「若いうちに好んで苦労することはない」と「若いうちに苦労すべきだ」は近い数値ですが、2012年度の調査では「苦労すべきだ」が54.3ポイント上回っていました。「苦労することはない」と考える若者がここ10年で急増していると考えられます。これらのことから、若い世代は安定した企業で自分の理想とする働き方で働き、仕事もプライベートも両立したいと考えていることがうかがえます。



日本生産性本部『働くことの意識調査』より

また、2021年6月に日本労働調査組合が実施したアンケート調査によると、新卒入社後2ヶ月以内に50.6%の人が退職を検討したことがあるとの結果が出ています。オンラインでいつでも求人情報にアクセスできる環境にあるため、転職が身近になっていると考えられます。理想的な働き方について終身雇用よりも副業から収入を得ることを選択する人が上回ったというデータもあります。

現在のコロナ禍にあって若者の「働く意識」はさらに変化したと考えられます。

若者の意欲を引き出すには

前述の調査結果からも推察されますが、「若手社員のチャレンジ精神が低い」という声を聞くことが増えました。「チャレンジ精神」は、業務において小さな成功体験を積み重ねることで引き出せる場合があります。そのために、以下のように働きかけてみてはいかがでしょうか。

- <u>やり方を分かっていない若手社員</u>

  「何を、具体的にどうしたらよいのか」順を追って伝える。

- <u>やろうとしない若手社員</u>

  「なぜそれをする必要があるのか」が分かるように説明し全体像が把握できるようにする。

- <u>頭でわかっていても実行できない若手社員</u>

  はじめは細かく明確な指示を出し、だんだん本人が考えて進めていけるような指示に変えていく。

安心してチャレンジできる場をつくる

また、内閣府の調査によると、若者の自己肯定感・チャレンジ精神・社会貢献意欲などの自己認識の前向きさは居場所の多さ、相談できる人がいる場の多さと概ね相関があるという結果が出ています。組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる環境を整えることも大切です。

おわりに

変化が激しく将来の予測が困難な社会情勢において、多くの企業が求める人材は、自ら考え行動できる人材ということになるでしょう。パーソル総合研究所による『働く10,000人 成長実態調査2021』の 『「働くことを通じた成長」を重要だと思う』の項目において、20代と40代は82.1%と同じ割合で、かつ、60代に次いで高い割合となりました。世代間のギャップは存在しますが、変わらない価値観もまた存在します。相互理解を深め、互いを尊重しあう中で、求める人材へと成長するヒントがみつかるかもしれません。

参考資料・参考文献

・公益財団法人 日本生産性本部　2018年度 新入社員 春の意識調査
https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R37attached.pdf

・パーソル総合研究所　働く10,000人 成長実態調査2021　https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/pgs2021/

・日本労働調査組合　「新社会人の勤務意識に関するアンケート調査
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000010.000074057.html

・阿部　淳一郎 著　『ロジカルティーチング　ガツガツしていない若手社員を伸ばす技術』

（文責：コンサルティング事業部 香月裕美）

■ 「最近の若者」の特徴とその背景とは

いつの時代も「最近の若者は…」という言葉をよく耳にしますが、世代が違うと価値観は当然違うものです。今回は、「最近の若者」の特徴とその背景について考察します。

■ ゆとり世代とは

世代の価値観は、受けてきた教育や時代背景に影響を受けているものです。「ゆとり世代」とは、諸説ありますが、1987年～2003年度に生まれた人のことをさし、最近入社した新入社員はまさにこの世代にあたります。

受けてきた教育はいわゆる「ゆとり教育」です。「学習内容と授業数の削減」・「『総合的な学習の時間』の新設」が行われました。また「相対評価」を廃止し「絶対評価」が導入され、「競争させるのではなく、一人ひとりの個性を評価する」という方針がとられました。

時代背景をみると、生まれたときからITが身近にあり、学生時代からインターネットやパソコンのある生活環境の中で育ってきたのが特徴です。「デジタルネイティブ」世代と呼ばれます。SNS上でコミュニケーションを取り合い、疑問や問題はインターネット上ですぐに検索できる環境で育ってきました。

■ ゆとり世代の特徴

このような教育・時代背景から、ゆとり世代は

- 競争意識が薄く、出世欲がない
- 失敗を恐れ言われたこと以外やらない、指示待ち
- 怒られることが苦手でストレス耐性が低い
- マイペースで、プライベートを重視している
- 効率を重視し、無駄を嫌う
- リアルなコミュニケーションが苦手
- インターネットやデジタル機器の扱いに慣れている

のような特徴をもっています。これらを見ても、前項の「若者の意欲を引き出すには」で記載したアプローチが効果的であることがわかります。

■ ゆとり世代への期待

ビジネス面ではマイナスな印象を持たれがちな「ゆとり世代」ですが、働き方改革への貢献が期待できるといえます。

例えば、「無駄を嫌う」傾向は「業務の効率化」につながります。また、「自分の時間」「スキルアップ」を重視するため、副業・兼業や自己啓発で得たスキルを本業に活かすことができます。

枠にとらわれない柔軟な考え方をもつゆとり世代こそが、従来の働き方を改革できる貴重な人材といえるかもしれません。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか？記事を書きながら、数年前の「ゆとりですがなにか」というドラマで「これだからゆとりは…」という台詞が多用されていたのを思い出しました。

世代を表す言葉は時代の変化とともに生まれ、最近では「Z世代」、その次は「α世代」などというのをよく耳にします。

さまざまな世代の人が共に働く今、世代論で優劣をつけたり対立したりするのではなく、価値観の違いを前提に互いに気持ちよく働ける環境をつくることが大切だと考えます。

（文責：コンサルティング事業部 平田千佳）

■ 法改正情報 －改正電子帳簿保存法－

『改正電子帳簿保存法』が令和4年1月1日に施行されました。なお、「電子取引」による取引情報の電子保存義務化について、令和5年12月31日までは一定の要件下で引き続き紙で保存することができるよう経過措置がとられています。今回の改正を機に帳簿書類の電子化を検討されてもよいかもしれません。

改正のポイント

主な変更点	改正前	改正後
事前承認制度の廃止	税務署への事前申請・承認が必要	事前申請・承認**不要**
検索機能要件の緩和	複雑な検索要件が必要	帳簿・書類は**廃止** スキャナ保存・電子取引は**緩和**
タイムスタンプ要件の緩和	受領後３営業日以内に受領者が自署しタイムスタンプを付与	受領者の**自署は不要** タイムスタンプは**最長２ヶ月以内へ延長** スキャナ保存は一定条件でタイムスタンプ不要
適正事務処理要件の廃止	相互牽制、定期的なチェックなどの適正事務処理要件を満たす必要あり	**不要**
不正に対する罰則の強化	35％の重加算税	35％の重加算税に**さらに10％を加算**

参考資料：国税庁『電子帳簿保存法が改正されました』
https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/pdf/0021012-095_03.pdf

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

2022年2月

『管理職研修【コミュニケーション】①』　2月 1日(火)
講師　福澤 俊幸

『社会保険の基礎知識』　2月 8日(火)
講師　久保 京子

『決算書の読み方』　2月16日(水)
講師　望月 教生

2022年3月

『管理職研修【コミュニケーション】②』　3月17日(木)
講師　福澤 俊幸

『ハラスメント【窓口対応】』　3月23日(水)
講師　樺山 恭子

★時間はいずれも13：30～16：30です。

お申し込みはこちら

https://www.b-groow.com/seminar/

■ 編集後記

年が明け、はや1か月が経ちました。2月4日は立春、そして冬季オリンピックの開幕日です。選手のみなさんの活躍が楽しみですが、この北京オリンピックではすべての競技場でグリーンな電力が100％使用されるそうです。グリーンな電力とは、太陽光・風力・水力・地熱・バイオマスなど再利用が可能な資源から作られる電力のことです。世界の人々が連携し、未来へとつながる大会になることを願います。

（編集担当：香月裕美）

株式会社 B-GROOW
Mail sora@b-groow.com
HP https://www.b-groow.com
〒812-0013
福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多偕成ビル9F
TEL 092-476-7300　FAX 092-476-7307