

エモい働き方

— 自律する若手社員の育成 —

“エモい”とは？

Z世代を中心にした昨今の若者がよく使う言葉に「エモい」があります。この言葉には2つの語源があると言われていています。

一つは「エモーショナル」（感情的な・情緒のという意味）。もう一つは「えもいわれぬ」という“言葉では言い表せない”という意味の古語です。つまりエモいとは「強く感情が動いた時に感じる心を表現した言葉」と言えます。

そして、若者は何をすることも、この「エモい」感覚を重視するのです。さらに、この感覚を共有できること、言葉を変えれば「周囲の人とハッピーな共感を得られる」ことが大切なことです。

先輩・上司にはわからない？

ただ、感情や情緒といった抽象的な感覚は、他人にはわかりづらいものです。ましてや世代の違う先輩や上司には到底理解できないものかもしれません。世代が違えば、理解できないことがあるのは当然です。それ自体は重要な問題ではないと言えるかもしれません。

早期退職理由の根源

しかし、若手社員の早期退職理由に関するさまざまな調査で、いつもベスト3に入る「人間関係が悪い」に関わることだとしたら、どうでしょうか。アンケートによる調査方法では「人間関係」と、一言でまとめられてしまいますが、その中には「エモい共感を得られない職場環境」という意味があるようなのです（若者研究の専門家）。

これは、単なる退職予防ではなく、モチベーションを高めて、早期戦力化するという観点からも問題ではないでしょうか。そうはいつでも抽象的で感覚的なことに対して、どのように指導するのが難しいことです。

本質的な原因は

さらに、人間関係以外の早期退職理由の上位は「労働環境が悪い」「仕事が自分に合わない」等々、ほとんどが自分以外の環境が理由になっています。この点も含めて考えると、育成のための根本的な問題は「外部環境に依存している」ことです。これでは、上司が指導しても結局は上司に依存するだけで、自立した社員に成長できないでしょう。

自分で自分の「エモい」を創り出すには

自分なりの「エモい」感覚を得るためには、自分が何をしたらよいか、真の自律心を養うことがもっとも重要なことです。

弊社の「**エモワーク力強化研修**」では、自分にしかわからない「エモい」感覚とは何か、それを周囲と共感できるように、自分が何をすべきかを考え、実行する力を養います。そして、仕事を通して多くの「エモい」を得られるための成長を促進します。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

