

# Z世代からα世代へ

## — 育成体制の変革が必要 —

Z世代の育成方法をどうするのか？これが、採用育成担当者や管理職の大きな課題と言われてきました。しかし、人に関する対応法には“唯一の正解”などありません。結局、試行錯誤しながら、自社なりの正解を導き出すしかありません。さもないと、人材不足によって会社の存続が危うくなりかねません。**今や人材の採用・育成は、経営の最重要課題となっているのです。**

そうこうしているうちに、**次の「α世代」という言葉がよく聞かれるようになりました。**この世代とは、2010年代の中盤以降に誕生した人たちを指します。この世代は、概ね14歳以下ですが、やがては企業の戦力となる存在です。

その特徴（当たり前）を簡単にまとめると

1. **完全なデジタルネイティブ世代。学校から1人1台のタブレット端末を支給されて学習することが当たり前（ファミレスでのタブレット注文・デジタル決済等当たり前）**
2. **小学校の時からオンライン教育が当たり前（コロナ禍という事情もあった）**
3. **タイパ（時間対効果）意識が当たり前（費用対効果ではなく）。これは、Z世代以上**
4. **SNSの活用で、世界中と交流できるのは当たり前**
5. **個の重視、多様性を尊重するのは当たり前**

「しかし、人口の少ない世代。この世代だけの対応がそんなに重要なのか」という疑問もあるかもしれませんが、**しかし、このα世代は世界から見ると、最も人口の多い世代なのです（全世界の人口に占める割合は26%）。外国籍社員も年々増えている現状から考えても、今から自社の育成方法を変革する必要がないか考えるべきでしょう。**

ともすると、これまで“組織に適応させ、自力で業績を上げる力を強化する”という考え方で育成してこなかったでしょうか。これでは、α世代にとっては、あまり居心地が良くない会社と思われかねません。

“個”や“多様性”を尊重する世代にとっては **「個の独自性を生かしつつ、共創する力の強化する」**ことが必要と考えられます。それでいて、企業の業績を上げるためにはどのようにすべきなのか。これは難しい問題です。

また、α世代を先輩・上司として育成するのは、現在の管理職ではなくZ世代です。

今から、その準備をしていくことが「社員が定着し、マンパワーでは他社には負けない企業」としての地盤を固めるのは今です。

弊社では、単なる一過性の集合研修ではなく、**定期的な研究会運営のお手伝い**もさせていただきます。当然、企業ごとの状況を事前に詳しくヒヤリングさせていただき、企画・提案をさせていただきます。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

