

ようこそ新入社員

111名のNEW FACE

2024 **5**May No.733



[特別企画] ベテラン社員の気持ち、今ドキ社員の気持ち

多様な私たちが 活躍できる職場って?

国が推進する「ダイバーシティ(多様性)経営」は、企業にとって生産性向上などの利点があり、その重 要性が高まっています。多様な人材が活躍できる職場を築くためには、柔軟な考え方が欠かせません。 各世代の異なる仕事への価値観や20・30代のキャリア構築方法、そして上司が取り組むべき理想的 なサポート方法について、先輩社員の実例を交えて紹介します。

| 会社員になるってどういうこと? いろいろな世代が働く場所です



会社って? 会社員って?

ココちゃん

会社員は個人の力を生かし、経営方針を実現 する一員

会社とは経営陣の志向と市場のニーズがマッチし、売上という形で経営活 動を行う場所。会社員は個人の力を生かし、経営方針を実現する組織の一員 です。多様な人材や世代が会社に集まることで、新しいアイデアや視点が生 まれ、問題解決やイノベーションにつながり、会社が発展していきます。



吉丸先生



世代間ギャップが生まれるのは?

コミュニケーションの落とし穴にご注意

多様な人材が集まる職場では、仕事への価値観も人それぞれ。世代ごとに も傾向があり、40·50代は「会社に尽くすことが正解」と考え、それが自己 実現や安定への道だと信じている傾向にあります。一方で20・30代は、情 報が溢れる中で「こう働くべきという正解がなく、自分らしく生きることを重 視している人が多いようです。こうした価値観の違いを理解し、相手の考 えを尊重することで誤解や衝突を防ぐことができます。



吉丸先生

じる 教えてくれたのは・・・ 合同会社Reselect(リセレクト) 代表 吉丸 哲平先生

2015年株式会社パソナに入社し、2018年に27歳で独立。現在は転職エージェントでは できない「絶対中立キャリア支援」を行い、キャリアの考え方が学べる学校を設立。「自分 の目的や在りたい姿を叶えるためのキャリアビジョンを持ち、自分の強みを生かす方法を 日々考え、実践できる人を増やすこと」をビジョンに掲げている。



年代別の特徴

20代



【正解がない】

将来が不安で、自分らしく生き たいと感じる世代

30代



【正解がない】

将来が不安な人と現状に満足 する人で、二極化する世代

40代



【正解=会社に尽くす】

就職氷河期を経験し、とにかく 頑張る世代

50代



【正解=会社に尽くす】

バブル期を経験し、熱心で将来 への不安が薄い世代

CHAPTER 01

20.30代の皆さんへ

キャリアの築き方

「やりたいことがない…!」「わたしにとって何が正解?」 自分らしいキャリアはどのように築けばよいのかを教えてもらいました。

●20・30代の特徴



20代【正解がない】 将来が不安で、自分らしく生き たいと感じる世代



30代【正解がない】 将来が不安な人と現状に満足 する人で、二極化する世代

| 自分の価値・キャリアについて考えてみよう



吉丸先生

会社は自分のやりたいことを叶える場所ではなく、 「会社の求めることを満たして初めて、自分の求め ることが手に入る場所」です。

会社で「自分の夢を叶えたい」のであれば、「自身が提供できる価値(キャ リア) | を示すことが必要です。もし今、目標がなくても大丈夫。多くの人 は夢や目標がないものです。自身のキャリアを考えるときは、「なりたい姿」 から考えましょう。

30・40代では広範な経験が求められるため、20代から自身のなりたい 存在をイメージし、上司の助言をもらいながら必要なスキルや経験など のキャリアプランを考えましょう。





ちなみに採用人事は「価値」「結果」を見ています。

吉丸先生

より自分らしく働くことを求めて転職を考える人もいますが、採 用する側の人事は「その人らしさ」ではなく、その人の「価値」や 採用した「結果」を見ています。

会社と人材を恋人関係に例えると、自分の欲求ばかりを押し 付ける相手とは付き合いたくないものですよね。働く上では互い に「ギブ&テイクの精神」が必要です。

また、恋人をすぐに替える人が信頼できないのと同じく、経歴 に一貫性のない人は採用しても続かないと思われがちです。



20・30代でのステップは?



20代 自分の得意を見極め 「価値を出せる仕事」に力を注ぐ

20代では好き嫌いに関係なく幅広い経験を積むことで、自身 の苦手なことや得意なことを見極め、キャリアの方向性を具体化 していきましょう。結果、30代では自分の方向性を見極められる



30代

「価値を出せる仕事」で結果を出し 「自分の価値」を明確にする

人とそうでない人の差が現れ、40・50代ではその差が一層広が ります。自分の強みや価値について考えながら働くことが、キャリ アの成長に役立ちます。

先輩に聞いた!私の20代

先輩たちが20代のころに、仕事の上でどのような目標を持ち、スキルを磨いてきたのか、 充実した20代を過ごすためのアドバイスを聞いてみました。

2003年入社·30代

目標とビジョンを明確に

18歳で入社し、製缶・仕上げ・溶接すべて の技能で、誰にも負けないように努力しまし た。一つひとつの仕事を丁寧にこなし、実績 を積んでいくことで、どんな仕事にも対応でき る知識と技能を習得できたように思えます。 新入社員の皆さんも、目標とビジョンを明確 にし、そこに向かって前進することが大切で す。仕事でも、趣味でも、好きなことを見つけ て楽しんでください。



2009年入社·30代

メモを取り復習して覚える

18歳で入社して、製鋼課の利材作業に従 事し、指導者のコーチャーのレベルに近づくこ とを目標に、頑張りました。配属されてから、そ れぞれの仕事のポイントについて、メモを取っ て、できる仕事を増やしていきました。また、最 初に習ってから、しばらく時間が経って、同じ 仕事に取り組む際は、メモを見直して、思い出 しながら仕事をすることを意識。上司・先輩に 何度も質問しないように、心掛けました。新入 社員の皆さんもよく働き、休日はしっかりと遊 びましょう。



2016年入社·20代

今の自分にできることを考える

私は新入社員のころから、周囲の信頼を 得るために、今の自分にできることを考えて、 行動するようにしています。早く仕事を覚えら れるように、わからないことは、すぐに質問や 相談をするようにしています。

常に、安全・効率を重視した工程内での 業務改善を考える習慣を身に付けてきまし た。コミュニケーションの大切さがわかり、周 囲への対話などを積極的に行う習慣ができ たように思えます。



40.50代の皆さんへ

今求められている 上司としてのサポートとは?

●40・50代の特徴



40代【正解=会社に尽くす】 就職氷河期を経験し、とにかく 頑張る世代



50代【正解=会社に尽くす】 バブル期を経験し、熱心で将 来への不安が薄い世代

【だから若手に「○○○すべき!」と言ってしまう

40・50代は会社への忠誠心が強く、仕事への熱意があるため、プライベートを重 視したい若手に対して、「20代ならもっと積極的に働くべきだ」という意見を述べたく なるかもしれません。しかし、「べき」を押しつけると、若手は「この人に話をしても無駄だ」 と心を閉ざしてしまう可能性があります。

若手の考えがわからない、と感じる上司も多くいますが、若手の視点やニーズを理解 するために積極的にコミュニケーションを取ることが重要です。

こうすべき! 理解にもられなさらう こう考えるものだろう!

┃理想的な上司のサポートとは?

1. 若手のタイプを見極める

若手が「仕事を頑張りたい向上心の あるタイプ」なのか、「プライベート優先 で現状維持を好むタイプ」なのかを、チー ムができた早い段階で本人とコミュニ ケーションを取り、見極めましょう。

2. 否定せずに"聴く"

若手の意見を聴く場合には、思うと ころがあってもそれを出さずに一旦受け 止める「傾聴」を意識します。そのうえ で「この考えはどう?」と押し付けになら ないよう伝えるのがポイント。相手の 信頼を得るための重要なステップです。

3. 目指す姿を一緒にイメージ

若手の目指す姿を共有し、実現に向 けての道筋を一緒に考える姿勢が大切 です。同等の立場で話し、「上司として 部下にやらせる | ことのないよう配慮しま しょう。必要な情報を提示し、最終的な 選択は本人が行うのがポイントです。



吉丸先生

若手の得意をのばし価値を上げるサポートをしましょう

若手の目標と会社の方針をすり合わせ、双方にプラスになる方法を模索します。また若手に対して「向いている ね」「得意そうだね」と声を掛け、得意を見つけて伸ばすサポートが大切です。若手の実績が向上すれば、それ が会社の利益にもつながり、若手も上司自身も仕事のやりがいが感じられるでしょう。

ベラランに聞いた!価値・得意の伸ばし方

日々、部下や若手をよく見て、どのようなコミュニケーションを取り、サポートをしているのか、ベテラン社員に聞いてみました。

2005年中途入社·50代

部下・後輩の気持ちを大切に

年が離れた部下と日ごろの会話を通して、 たまには雑談も交えながら、良い雰囲気をつく り、職場で困っていることや、頑張ろうと思って いることを聴き出すようにしています。

まずは、仕事をやらせてみて、失敗しても感 情的に叱らず、なぜ失敗したのかを一緒に考 えて、アドバイスを送ってサポートしています。 部下・後輩たちの意見を十分に聴き、良いと ころは褒めてあげるように意識することが大



2013年入社·30代

本意を知るためによく聴く

普段から、部下・後輩の仕事ぶりをよく見て、 進捗や報告から、得意・苦手なことを考えるよう にしています。得意なことを伸ばすためには、よ り経験を積むことが必要だと思います。不得意 な業務でも、どうすればいいかをしっかり伝え、 業務に生かせるようサポートしています。

まずは、相手が考えていることを聴くことが大 切です。決めつけるのではなく、相手の本意は 別にあるのでは?と意識して、話を聴くようにし



1999年入社·40代

相手をよく知り接する

部下との会話で、本人の性格がわかりま す。性格に応じて仕事のやり方、普段の行動 が、人それぞれ違ってくるので、各人に合った 作業方法は何か? 本人とよく話し、サポートで きるように取り組んでいます。

部下に対し、仕事のアドバイスだけにならな いように、相手の話をよく聴くことが大切です。 また、仕事・プライベートの相談に対しても、親 身に接することを心掛けています。



生き生き働いている若手社員のON/OFFを大解剖! 毎号、各部門の10代・20代の社員をクローズアップします。

ON

同じことは

2度聞かずメモ

業務グループは、製鉄に付帯する整備作 業・工事契約の事務手続きを行っています。 私は、上司と一緒に現場へ足を運び、現場説 明に同行しています。

配属当初は、設備名称や役割・メンテナン ス内容などの知識習得に苦労しました。現在 は、現場の方とコミュニケーションを取りながら 案件内容を理解するようにしています。何度も 質問すると、相手の時間を奪ってしまうので、 1度で理解できるようメモを取っています。



安全運転を心掛けています



OFF

ラーメンのお供は白米

休日は、愛車であるTOYOTAのヴィッツ でラーメンやサウナを求めて、友人たちとドラ イブをしています。

ラーメンは、生まれてからずっと豚骨一 筋。学生時代は、福岡市に住んでいたので 「海豚や」(福岡市早良区)によく足を運ん

でいました。どん なラーメンにも、 白米は欠かせま せん。今後は、北 九州市のラーメ ン屋も開拓して いきたいです。

> チャーシュー・にん にく・ごま・ネギを 必ずトッピング



ON

失敗は次につなげて

|納期厳守|

私の業務は、現場とお客さまの日程調 整が重要になります。ですが、納期への 意識が足りておらず、お客さまへ日程調 整の返事をし忘れてしまったことがありま した。このミスをきっかけに、常に納期を 意識するようになりました。ミスをしたとき は落ち込みますが、翌日に持ち越さないよ うにしています。

配属当初と比べると、1人でこなせるこ とが増え、やりがいや自信につながってい ます。





2023年4月入社。福岡県出身。「大きな案 件を主体となって推進し、受注・契約から完工 まで成し遂げる」という将来の目標に向けて、 着々と成長中。

お香 10% サウナ 50% 気分をリフレッシュ 整っています 元気の素

友人·同期 40% 仕事終わりや休日によく遊んでいます

お香でひと休み・OFF

学生時代に、お香を焚いている動画を 見かけて、自分もやってみたい! と思い購入 しました。中でも、チャンダン、ナグチャンパ という香りのお香をよく使用しています。香 りによって、リラックス効果や浄化作用など 効果はさまざま。その日の気分や目的で使 い分けて、リラックスしています。



おしゃれなインテリアになる ところもお気に入りです

私も応援



チャレンジ精神と真っすぐな性格で着実に成長!

新入社員として何にでも挑戦しようとする姿勢が素晴らしく、物事をはっきりと言う性格です。一つ ひとつ納得しないと次に進むことはなく、お客さま・社内と誰からも好感を持たれています。昨年8 月に八幡支店業務グループに配属され、現在では入社時に比べ着実に成長がうかがえ、将来が 楽しみです。

◆次号はオートライフセンターのKirari輝く人をご紹介します。

グループ情報誌「はまゆう」には、顔写真、名前などの個人情報が掲載されてい るため、取り扱いには十分にご注意をお願いします。また、「はまゆう」に掲載され ている製品をはじめ技術情報などの記事・写真につきましても、お客さまから承認 済みですが、取り扱いには十分にご注意をお願いします。無断転載は禁止です。 皆さまのご理解とご協力をお願いいたします。