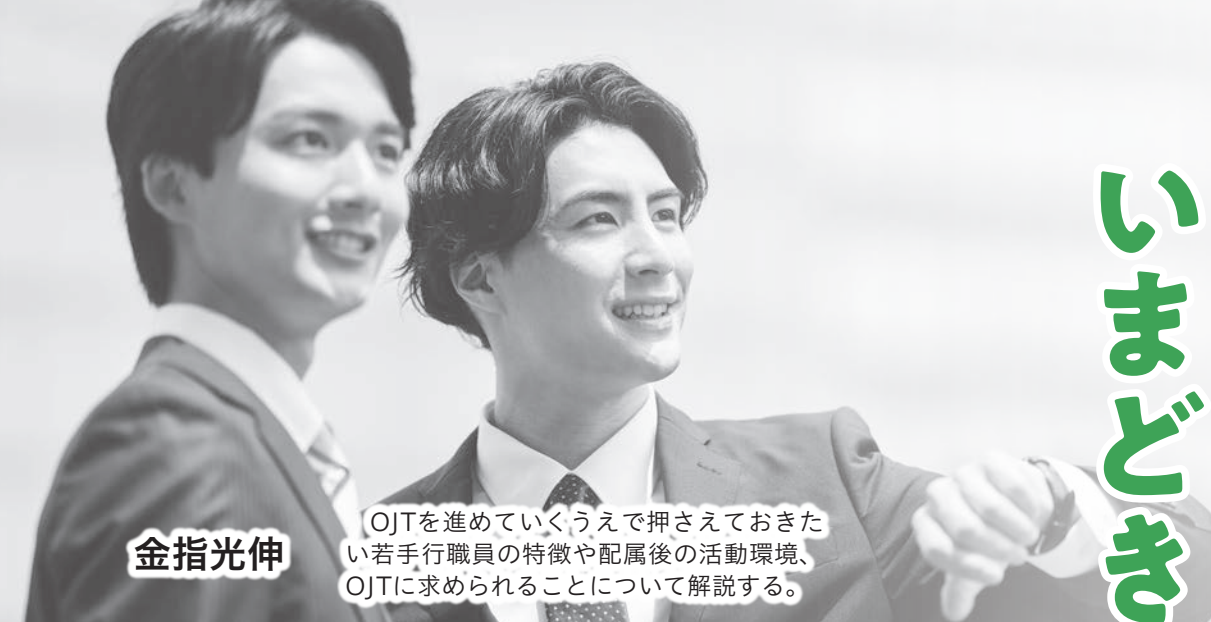


後輩を持つ行職員必見! 法人営業のOJTはこう進める



金指光伸

OJTを進めていくうえで押さえておきたい若手行職員の特徴や配属後の活動環境、OJTに求められることについて解説する。

先輩は理解しておきたい

いまどきの若手行職員の

特徴と配属後の環境

1 いまどきの若手行職員の特征とは

Z 世代は、1990年代中盤〜2010年代に

生まれた世代なので、入行(庫) 2〜3年の若手法人営業担当者はまさにその世代となる。

3年目行職員が入行した2021年4月25日から6月20日はコロナウイルス感染症の拡大を受け、全国的に3回目の緊急事態宣言が発出された。いったん解除後、7月12日から9月30日にも4回目の

緊急事態宣言が発出されている。

2年目行職員が入行した2022年度は、感染者数では前年をはるかに上回る第7波に見舞われた。彼らはコロナウイルス感染症の影響により、オンライン就業で内定を取り、オンラインないしは対面とのハイブリッド形式の入行式で行職員生活のスタートを切った。入行してからも、マスクを

Z世代に感じる5つの特徴



最近、何人かの若手行職員に対し、「Z世代」と呼ばれることについて聞いてみたが、「世代でくくられるのは好きではない」という反応が全員から返ってきた。

考えてみれば、彼らの少し前の世代は「ゆとり世代」と呼ばれていた。ゆとり世代とZ世代がどう違うのかを実際に見たうえで、明確に説明で

きる先輩世代、上司世代は少ないはずだし、「ゆとり世代はダメだ」と言っていた管理職の多くは、いまは「Z世代はダメだ」と言っているに違いない。

そういう管理職は、要するに「いまの若い者は」という固定観念に縛られているのだ。皆さんは、そうならないように、世代としての特徴を頭に入れつつ、若手担当者一人ひとりの個性を見てあげてほしい。

とはいえ、世代としての特徴は間違いなく感じる。5つ挙げれば、1つ目はデジタルネイティブであること。そのため、エクセルの作表等のスキルが身についている。

2つ目はSNSで多くの人とつながっていること。そのため、自社に比べて他社の環境のほうが良いといった比較しやすい。

3つ目はタイムパフォーマンス

ンスを重視すること。そのため、ネット情報などで結果を予測し、「面白くない」「美味しくない」「楽しくない」といったレビューの多いエンターテイメントや店には、最初から行かない。

4つ目は自分のキャリアは自分で作るという感覚があり、転職に抵抗感がないこと。そのため、ジョブローテーションを繰り返して、何年もかけて自分のやりたい仕事に就くよりも、最初からやりたい仕事をしたと考える。

「メンバーシップ型よりもジョブ型がマッチしている」とか「キャリアの早期構築願望が強い」という分析がされるのはこの傾向による。

5つ目は地球環境やジェンダーレス、ワークライフバランスなどに対する関心が高いこと。セクハラ、パワハラは許容せず、上司と自分についても対等感が強い。

2 配属後にどんな環境で活動してきたか

次

に、若手担当者がいまの支店に配属されてから、どのような環境で活動してきたかを振り返ってみたい。

若手が入行した2021年、2022年は、まさにコロナウイルス感染症が猛威を振るっていた時期であった。

その根底にあるのは、上司も自分も上司・部下の関係以前に、同じ人間として対等な存在だということ意識だ。だから、上司の言うことは絶対という昭和の価値観は通用しない。上から目線も忌み嫌われる。当然、セクハラ、パワハラにつながる言動も許容されない。

これらの特徴は強みにもなるし弱みにもなる。デジタルに強いのは間違いなく強み。「あまりに結果を先読みしすぎる」とか「将来のためにいま我慢する」という価値観ではないこと」などは、弱みというより、従来型の育成方法のネックになりかねない。

若手を指導する立場の皆さんは、Z世代の特徴を踏まえたうえで、受け持つ行職員をよく観察し、その人に合った育て方をしてほしい。

コロナ禍において行職員生活を送る



そもそも就活からして会社説明会も面接もオンラインで参加し内定を得ている(いわゆるオンライン就活)。対面に比べ、移動時間がかからず、交通費・宿泊代も不要な