

「草食系男子×肉食系女子 どちらが育つか？」

出版記念セミナー

~私は肉食系？草食系？それとも…？

22 July 2010

生嶋幸子 若鍋孝司

## 本日のスケジュール

- あいさつ
- この本を書いた背景は？
- あなたは草食系？肉食系？
- 2010年新入社員の傾向
- ゲストトーク
- 質疑応答

# 講演者プロフィール

## 若鍋 孝司 (わかなべ こうじ)

### 【略歴および職務内容】

- 東京農業大学農学部醸造学科卒
- ニチレイ入社。主に人事部門にて、採用及び全社研修の企画、人事制度改革などを担当
- 2001年 セルム入社
- 2002年 セルム関西支社を立上げ。関西大手優良企業10数社の人材育成体系の企画支援、次世代経営幹部研修、海外現地法人マネージャー研修、全社キャリア研修体系構築、企業DNA浸透プロジェクト等をプロデュース
- 2006年 ファーストキャリアを設立し、代表取締役社長に就任。現在の若手が育つ、若手を育てるための各種ノウハウ・ナレッジを開発・集約し、企業や組織における本質的な人材育成の実現を推進している
- また、若手の成長・育成に関わるコンサルタント・講師の育成、大手企業や団体への講演活動なども手がける

### 【資格および著書】

- 「20代でファーストキャリアを築ける人、築けない人」(ファーストプレス 2008年)
- 「草食系男子×肉食系女子、どちらが育つか？」(ファーストプレス 2010年)
- 日本地ビール協会認定ビアジャッジ

# 講演者プロフィール

## 生嶋 幸子 (いくしま さちこ)

### 【略歴および職務内容】

- 1987年自動車販売会社にて営業・教育トレーナーを担当。自動車業界でのその活躍はマスコミにも取り上げられる。
- 1995年より人材派遣会社にて教育部門を立ち上げ、人材ビジネスのトータルプロデュースに携わる。
- 2002年吉本リーダーズカレッジ(現:リーダーズカレッジ)を卒業。現在も笑いのセンスを探求中。
- 2003年独立、また2006年に株式会社コーチ・アイエヌジーを設立し、エグゼクティブコーチングやリーダー研修、講演などを中心に活躍中。日経ウーマン(2004年10月号)にビジネスコーチとして掲載。研修実績年間約120件

### 【資格および著書】

- 2004年～2006年まで日本コーチ協会大阪チャプター副代表  
2010年7月から日本コーチ協会大阪チャプター副代表
- 米国NLP協会認定NLP™トレーナー資格(2005年)、国際コーチ連盟マスター認定コーチ(2008年関西女性初)
- 「草食系男子×肉食系女子、どちらが育つか？」(ファーストプレス 2010年)

# 会場アンケート

# 会場アンケート

エピソード

この本を書いた背景

あなたは肉食系？  
草食系？それとも・・・

## あなたは肉食系？草食系？それとも・・・？

1. 格闘技の面白さが分かる。
2. ケーキバイキングなどのお茶会より“飲み会”の方が好き。
3. 告白されても、とりあえず誰かに相談することはない。
4. 携帯の占いサイトは気にならない、まめにチェックすることはない。
5. 「お泊まり」をしたら必ず何かをする / 求めてしまう。
6. コンビニに並ぶ新商品はなるべくチェックしている。
7. 仕事場であっても、お菓子を常備・キープしている。
8. 親と連絡を取りあうことはあまりない(週に1回もない)。



## あなたは肉食系？草食系？それとも・・・？

- 9 . 勢いで買い物をする。無駄遣いをしがち。無駄なポイントカードの類を好まない。
- 10 . 「自分に合わない」「興味がない」と思うことでも、求められたらやってみる。
- 11 . ことを荒立てても、摩擦を起こしても、重要なことは重要だ。濃い人間関係を好む。
- 12 . 「将来の目標や夢はあくまで身の丈に」、「エコ関連や世の中のためになることをしたい」と思うのは、自分に合わない。
- 13 . 家でまったり派というよりも、アウトドア派。
- 14 . 友人、先輩など、身近な人をリスペクト(尊敬)するには時間がかかる。
- 15 . 人に立ててもらった計画に乗っかるより、自分で旅行の計画を立てるほうがよい。

あなたは肉食系？草食系？それとも・・・？

結果は？

## あなたは肉食系？草食系？それとも・・・？

- 11個以上
  - 「肉食系かもしれませんね・・・」
- 0 - 4個：
  - 「立派な草食系でございます・・・」
- 5-10個
  - 「雑食系ではないでしょうか・・・」

## 草食系男子の特徴

- 【草食系男子】(そうしょくけい-だんし)
  - 人と対立したり、自分が否定されたりすることを避け、平和に仲良く生きて行きたい気持ちが強い。
  - 自分から声をかけるのではなく、相手から声をかけてくれるのを待つ。
  - 感情の起伏があまりなく、いつものんびりしている。
  - 何かやりたいこと、成し遂げたいことがあったとしても口には出さず、我慢しているが、自分の身に危険が及ぶと必死に抵抗し、時には逃げ出す。

**基本的にいいやつだが、覇気や爆発力に欠ける。  
短期的には1つ1つじっくりやらせるしかないが、  
長期的に上手に育てていけば、すごい力を発揮する(かも)**

## 肉食系女子の特徴

- 【肉食系女子】(にくしょくけい-じょし)
  - 自分がやりたいこと、楽しいこと、認められることをどんどん実現したい気持ちが強く、自分から行動する。
  - わからないことに対して積極的に自分から質問・確認し、時には相手を困らせるが、あまり自己認識はない。
  - 感情の起伏に富みく(喜怒哀楽を素直に表現する)、自分は意識していなくても、周囲の人に大きな影響を与える
  - やりたいことを口にして、前にどんどん進んでいくタイプだが、飽きっぽさも同居しがち

**行動力があるので、非常に期待が高まる。  
よくコミュニケーションをとって、前を向かせ、浮沈の激しい感情にも  
付き合っていくことができれば、短期的にも長期的にも  
すごい力を発揮する(かも)**

## 本日のスケジュール

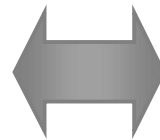
- あいさつ
- この本を書いた背景は？
- あなたは草食系？肉食系？
- 2010年新入社員の傾向
- ゲストトーク
- 質疑応答

## 2010年度 新人研修の傾向 ~ 今年の新人は

- 2010年度新入社員は、「ひとりでできること=自立」に対する関心度が高く、「その場」で求められる行動を読み取り・従おうとする傾向が強い。議論の場面では合意形成に重点を置き、“場の雰囲気に従う”こと“落第しないように振る舞う”=“言われたことはやる / 守る / 動く”傾向が見られた
- 各企業ごとの指導・育成に対する思いを「読んで」すぐに実行することから、環境適応能力の高さも伺える
- 「プロフェッショナル」という言葉が響かなくなっている。テレビの中で使われる言葉の多くを「知っていること」で終わらせており、憧れは持っても、自分が目指す目標として捉えていることは少ない

### ポジティブ

- 「その場」を重視する
- 最低限のラインは維持  
(維持して安心)
- 素直・まじめ、従うことに  
一生懸命



### ネガティブ

- 良くも悪くも「無難」が  
居心地の良い場所
- 価値 / 判断基準も  
場重視の平和主義
- プロフェッショナルより自立

扱いやすい新入社員たちだが、  
言葉にしていないことを期待するのは酷

## ここ数年の新入社員の傾向

同じような傾向はあるものの、どこが強くなるかは変わってくる

年代	ポジティブ	ネガティブ
2007年	<p>総じて素直でまじめ 自分の成長への意欲は非常に高い 表面的にわかりやすいスキルは身につけている</p>	<p>依存心が強く受身 周囲からの評価を異常に気にする 自分のことをわかってくれない人はひどい人</p>
2008年	<p>素直・まじめで、何事にも一生懸命取り組む 思ったこと・感じたことを相手に伝えるオープンネス 仲間意識が強く、求められる役割をこなす</p>	<p>大人しい、無表情・無反応 積極的に行動しない、働きかけない 見られている意識が乏しい 書く能力が著しく低下している</p>
2009年	<p>素直・まじめで、やり方がわかるとスピーディに質の高いアウトプット いいやつで扱いやすい 相手の感情に敏感に反応する</p>	<p>答えを欲しがる、答えがわからないと不安になる 自分で考える、見つけ出すことの意味・行動がわからない 関心のないことには本当に関心がない</p>

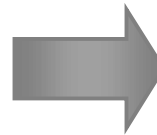


# 新人研修の傾向

- 研修のテーマ設定に大きな変化はなかったものの、受講生に「考える」ことを求める企業が増えた。「受身」「ゆとり世代」という特徴を持つ新入社員への対策として、「自分から生み出すこと」がねらいとされていた
- 受講生に合わせて、易しく / 丁寧に実施するという「全員が理解できる研修」であることを重視する企業が増えた。全体のレベルを上げるために、内定期間からの(半強制的な)学習を課す企業も増えていた
- 「できない人を作らないことに主眼を置いた研修」が比較的多く、新入社員とのニーズはマッチしていた。しかし、本来求めたいレベルにまで至っていない分、フォローアップについて再考をし始める企業が多い

## 全体的な傾向

- 研修の縮小化  
(採用の精鋭化、研修テーマの集中と選択)
- 考えて、アウトプットさせる
- “受講生のレベルに合わせた”研修



## 効果的だった研修

- 新入社員にとって「難しい」と感じるレベル設定の研修
- 学習するテーマが明確であり、現場での実践が目的として組み込まれていた研修
- あらゆる面で「考える」を意識して、自発的な学びを深めさせる仕掛けが組み込まれた研修

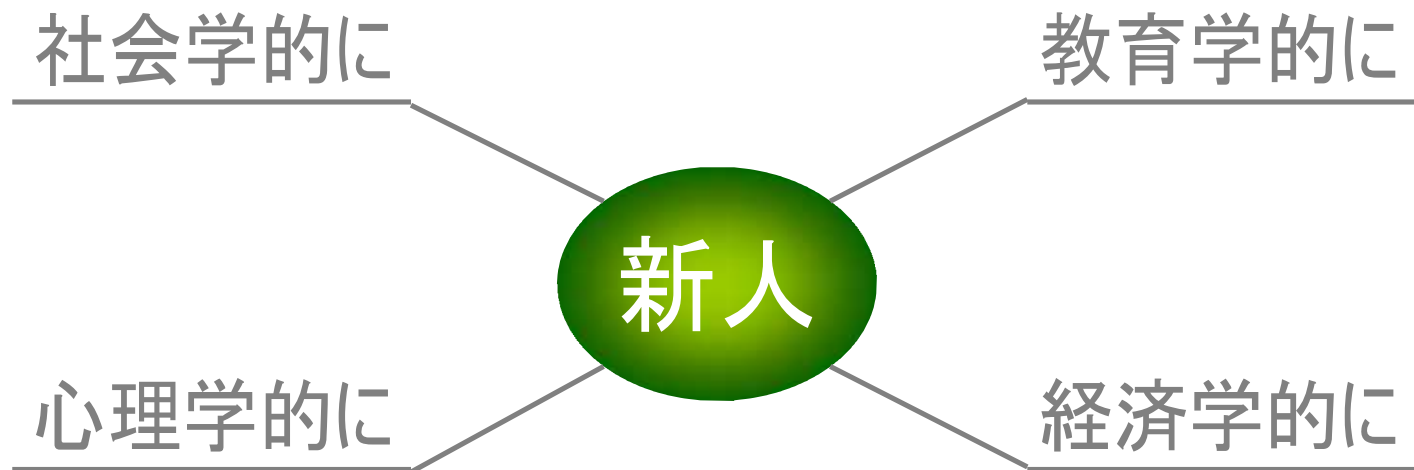
## 研修の効果

- 以上のような特性を持つ2010年度新入社員は、過度に緊張させるのではなく、「指導が丁寧 / 騒ぎ立てない / 静かに熱く伝えることのできる講師」の場合に、安定的に学びを得ていた
- 受講生が持っている物事の捉え方を「見てもらいたい」「合っているか確かめたい」という気持ちが強く、質問に対して的確に答えてくれることを強く望んでいた。事務局に対しても、自分達への関わりを強く持つことを求めている
- 自分が未熟であると感じた点について、自主的に補おうとする意識が働くため、受講生に求めるレベル・ゴールが共有されていればされているほど、こちらが求めたい「考えること」「主体的行動」を發揮していた



## 若手社員育成の「肝」～ 多面的に新人を知る

単に「ゆとり世代だから」という一面的な見方ではなく、その行動の裏にはどういう背景があるのかを多面的に考え、理解をすることで、育成のバリエーションは広がる



# 今の新入社員の背景

新入社員の捉え方	詳細
<b>社会学的観点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中学 / 高校から携帯電話を持ち、一人でいることがない / いつでも誰かとつながっていないと不安を抱えがちな環境で育ってきた</li> <li>• SNSなど自分と近い感性を持つ人との小さなコミュニティでつながることが多く、限定された人付き合いをしてきた</li> <li>• WikipediaやGoogleなど、インターネットを簡単に使うことができ、「考える」前に「調べる」ことが当たり前の環境で育った</li> </ul>
<b>心理学的観点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 親や先生の言うことをちゃんと聞くことが褒められ、周囲に認められることで成長を実感する機会が多かった。自分らしくあることに価値がおかれ、良くも悪くも自己肯定感が強い</li> <li>• 自分が行動した分が成果として反映されることが多く、それに見合った成果や対価を求める感覚が身についている</li> <li>• 物質的に充足しており、必要なものは自分で選べる / 与えられる環境で育ってきた</li> </ul>
<b>教育学的観点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 常に身近で明確な目標が与えられ、それをこなすことで認められ、そして次の新たな目標が与えられる学習プロセス</li> <li>• 一番になることを求められるよりも自分自身の努力を重ねることが重要視され、結果だけでなく過程における努力も十分に評価されてきた</li> <li>• 他人と競争するよりも、他人の望むことを受け入れ、仲良くする / 迷惑をかけないことが良いことと言われてきた</li> </ul>
<b>経済学的観点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不況の中で育っており、物心がつく頃には期待よりも不安を抱えがち、多くを求めずリスクを避ける</li> <li>• 就職難 / 雇用不安の広がりから、安定的な働き方、確実性の高い仕事 / 方法を望む</li> <li>• デフレ化や多様化が進んだことから、金銭的報酬よりも個人の充実感 / 群れている充足感に価値を見出している</li> <li>• 経済におけるスピード感が早まっていることから、長期的な視点、展望を持つことに意義を感じない / 考えようとしていない</li> </ul>

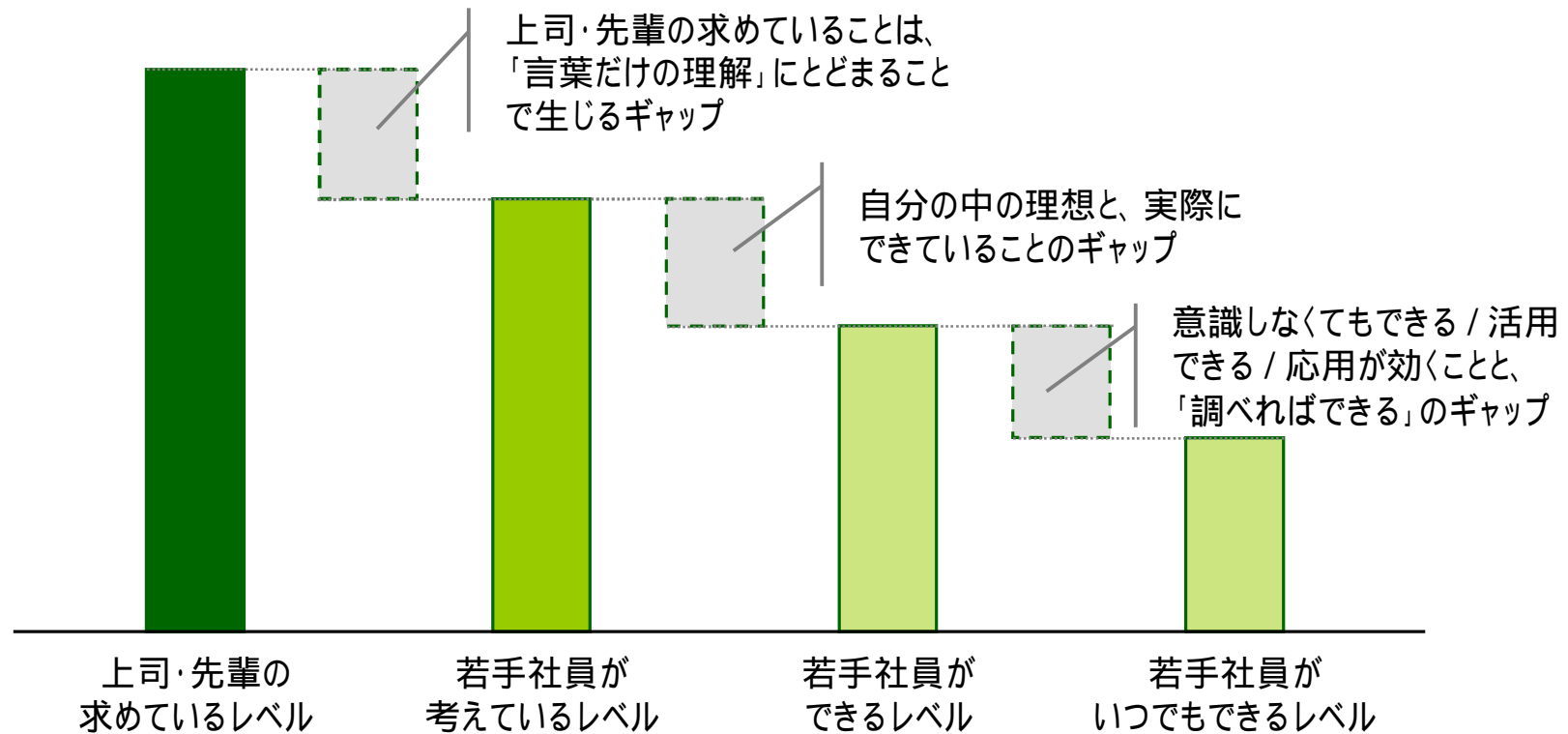
## 今後の新入社員の成長に向けて

- 2010年度新入社員は会社・組織が示した要求に対して率直に行動し、まずは周囲の期待に応えることに集中することで、自分の存在を確立しようとする（言われたことに一生懸命なので、最初はかわいがられる）
- その次のステップにある「自分から仕事を作り出す」「周囲を使って仕事をプロデュースする」場面では、他者が求めていることを素直に受け取って、それらのコンフリクトに混乱して行き詰る可能性が高い
- 指示された / 求められる仕事をこなすことがゴールなのではなく、周囲との建設的な議論や協働からWhatを作り出すことこそが「自立」であることを最初に示しておき、1つ1つ認めながら確実に役割のステップを上げていくべき

新入社員が理解 / イメージしづらい「あるべき姿」を  
上司・先輩が示すことで、共有度合いを深める。  
Youではなく、Weで話すことで「仲間」である安心感を与えながら、  
少しずつ「自分の頭で考えさせる」

# 現場で実際に起こるギャップ

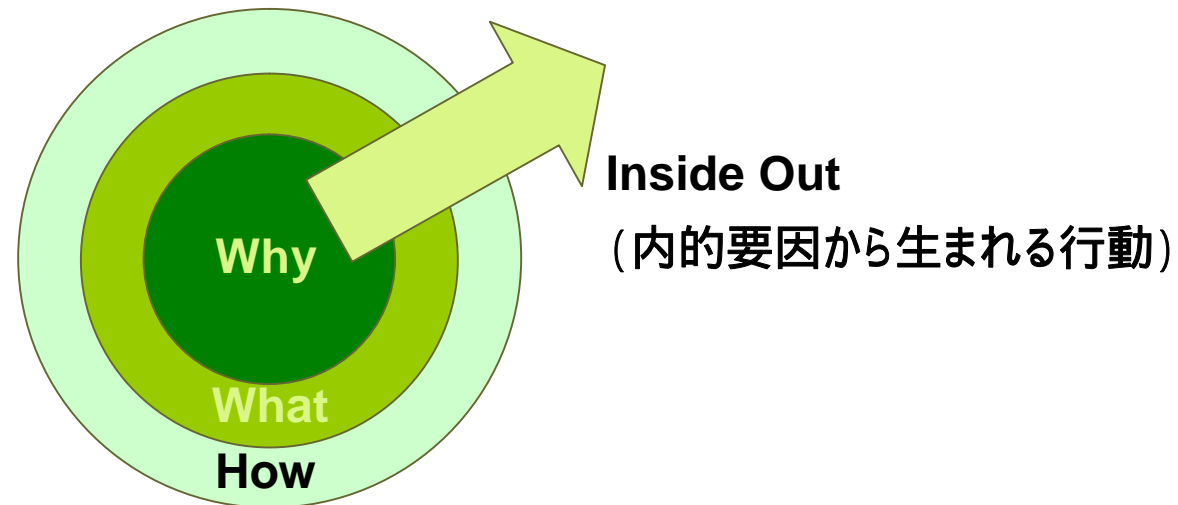
上司・先輩が求めているレベルと、若手社員が考えている「そもそものレベル」に違いがあるということを知らないとギャップは埋まらない



## 自分にとって明確な「Why」から、「What」「How」を生み出せる

- 高いパフォーマンスにつながるための、「What」(何をするのか)や「How」(どうやるのか)だけでなく、「Why」(なぜやるのか)が極めて重要な要素
- 主体的行動(自分からの行動)とは、このWhyの強さが無意識的に作っていくWhatやHowのこと

$$\text{Performance} = \text{「Why」} \times \text{「What」} \times \text{「How」}$$



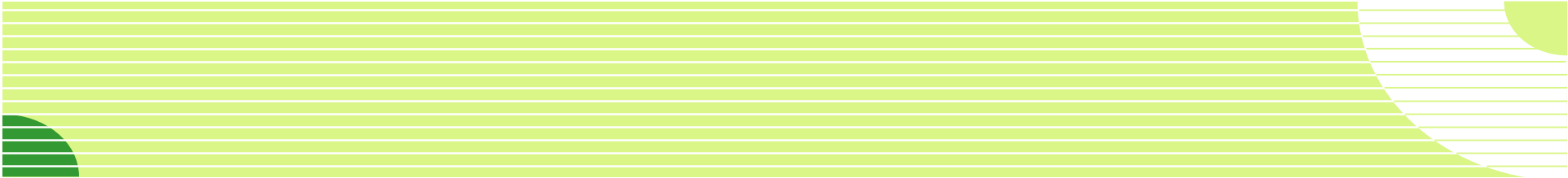
## パネルディスカッション

ゲストトーク！



# 質疑応答





ご清聴、ありがとうございました。  
これからもよろしく申し上げます！