



2025 年 5 月 19 日

アルー株式会社
(コード番号：7043 東証グロース)

～お悩み解決！若手の離職防止を考える～

第 1 回 「理解できない人」に出会ったときに最初に心がけること

■問題は拒絶してしまうこと

ある企業でこんなことがありました。

職場で終業後に新入社員の歓迎会をやろうとしたところ、当の本人から「職場の飲み会って“残業”ですよね？残業代は出ますか？」と言われて上司や先輩社員が皆閉口した、という話です。

これはやや極端な事例ですが、私もコンサルタントとして「最近の Z 世代は何を考えているのかわからない」といったお悩みをよくお聞きします。

このように世代の離れた部下や後輩社員との接し方に困っている人は少なくありませんが、実はこの問題の本質は「相手を理解できないこと」ではなく、「理解できない相手を拒絶してしまうこと」にあります。

というのも、人は本能的に自分の物差しで他人を判断してしまうため、自分が理解できないような存在に出会うとつい相手を「悪」と見なしてしまいます。

一例を挙げますと、世界には平気で公共の場所での騒いだり、行列に割り込んだりするような国がありますが、日本から行くと「人に迷惑をかける悪い人」に見えてしまいます。

しかし相手はそもそも日本人のように「人に迷惑をかけない」という概念がないため、「自分が悪いことをしている」という自覚すらありません。「人に迷惑をかけるな」と言っても「何がいけないんだ？」となってしまいます。

■相手との違いを受け止める

ここで重要なことは「相手が悪い」でも「こっちが悪い」でもなく、お互いの物差しがあまりにも「違う」ということです。

冒頭の例で言えば、飲み会を残業と思った新人はその後孤立して退職してしまうのですが、これもお互いに「何だあいつは」、「何だこの人たちは」と拒絶してしまったことが不幸の始まりでした。

このときに、お互いに「あっ、相手は私とは違うんだ」ということに気づけば、もう少し相互理解を深める機会もあったかもしれません。

ということで、理解できない人に出会ったら相手のことを判断するまえに、まずは違いに気づき、違いを受け止めることが大切です。



ただし、言葉で言うのは簡単ですが実際に行うのは難しいので、どうすれば違いに気づくことができるかは次回以降に紹介しようと思います。

アルー株式会社 人材育成コンサルタント 孔令愚

※本内容は、「SHINKIN 情報玉手箱」(発行：東京都信用金庫協会 編集：近代セールス社)の令和6年4月号に掲載されたものです。本内容の一部または全部を許諾なく無断で複写・複製、磁気媒体・光ディスクへ入力等を行うことを禁じます。

■アルー株式会社について

アルー株式会社は、「夢が溢れる世界のために、人のあらゆる可能性を切り拓きますー all the possibilitiesー」という Missionのもと、『育成の成果にこだわる』ことをテーマに、人材育成支援事業を行っています。新入社員から経営者層までの幅広いレイヤーに対する階層別研修の実施をはじめ、グローバル人材や DX 人材の育成などのテーマ別教育プログラムの提供、さらにはラーニングマネジメントシステム「etudes」を用いた eラーニングの提供などを通して、組織や個人の成長を人材育成の側面から支援しています。顧客ごとに個別最適化されたソリューションの提案および実施によって顧客企業の多様な課題を解決することを目指し、グループ全体で事業に取り組んでいます。

<https://www.alue.co.jp/>

■本件に関するお問い合わせ先

- ・アルー株式会社 コーポレート部
- ・ホームページお問い合わせフォーム

Tel 03-6268-9791

<https://mkt.alue.co.jp/l/882713/2021-03-18/xjpp>