

# 上司-新規学卒就職者関係における世代間ギャップの体験過程についての質的検討

○山本愛華・稲月聡子  
(岡山大学大学院社会文化科学研究科)

## 研究の目的

近年、若年者の早期退職が問題となっている。厚生労働省の実施した平成30年若年者雇用実態調査の概況(2020)によると、初めて勤務した会社をやめた理由を「人間関係がよくなかった」と回答した割合が、勤続期間が1年未満の人において最も高くなっている。

一方で、近年の若者を「Z世代」と括り、その特徴を論じる文献が多く見られる。このことは、年長者にとって近年の若者が理解しにくい存在として認識されている可能性を示唆している。このような年齢の離れた世代間で生じる嗜好、価値観、文化などの相違のことを世代間ギャップと言う。世代間ギャップが生じる原因として、生まれ育った環境による嗜好、考え方の違い、離れた世代に対する先入観等がある。

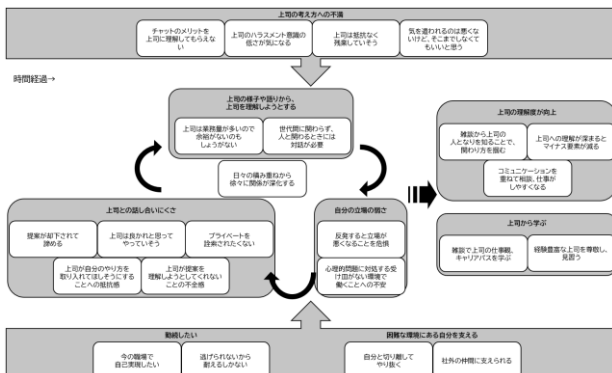
これらのことから職場の人間関係において、上司と新規学卒就職者(以下、新卒)の関わりには世代間ギャップによるストレスが生じやすいと考えられる。よって、本研究では世代間ギャップに焦点を当て、上司-新卒関係がどのような過程を辿るのかを検討することを目的とする。

## 方法

調査時期 2025年3月

対象者 仕事を始めて3年以内で40~50代の上司のいる者(新卒)5名、および40~50代の管理職で仕事を始めて3年以内の部下のいる者(上司)5名

Figure1 新卒5名のデータから得られた結果



調査方法 Zoomを用いた半構造化面接

インタビュー・ガイド ①仕事内容について、②上司(新卒)との関わりがあるか否か、③その上司(新卒)と出会う前に抱いていたその世代の人への印象、④実際に世代間ギャップを感じた体験、⑤④に対する行動や考え、感情、⑥上司(新卒)との関係の変化、⑦今後の関係について

分析方法 M-GTA(木下, 2007)

倫理的配慮 本研究は所属研究科の倫理審査委員会の承認を得て実施された(社\_2024\_37)。

## 結果

分析テーマは「上司(新卒)との関わりにおいて生じた考えや感情、上司(新卒)表象」とした。それぞれ2名以上から得られた概念を抽出し、結果図としてまとめた(Figure1, 2)。

## 考察

両者の共通点は、対話を通して互いを理解しようとしていることや、変化は徐々に生じるものだという認識があることである。また、部下の勤続したい思いと、上司が部下に勤続してほしい思いは噛み合っているようである。

相違点として新卒に特徴的なことは、上司との話し合いにくさや、自分の立場の弱さが意識されていることである。一方で上司に特徴的なことは、組織の一員としての意識があることや、これまでの経験が新卒との関わりに活かされていることである。このような相違点は関係不良を招きかねないため、精査に検討する必要があると考える。

Figure2 上司5名のデータから得られた結果

