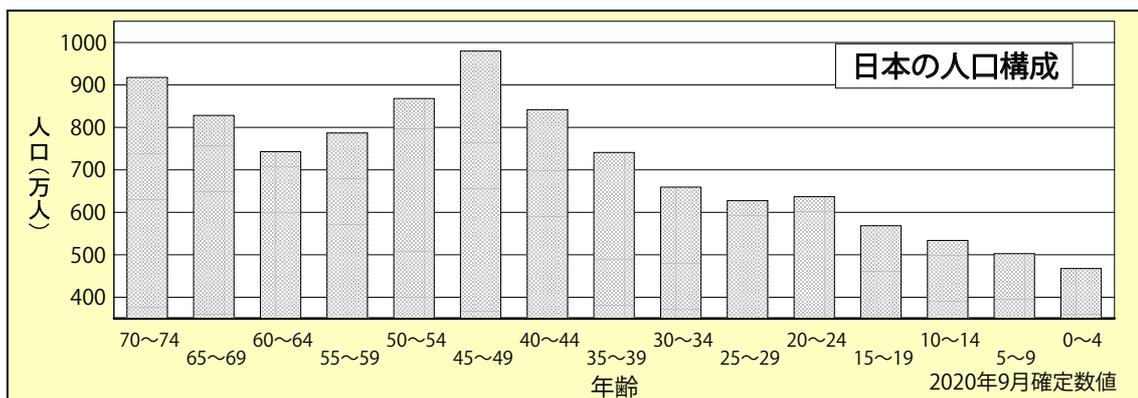


育成風土なき会社は衰退・倒産・廃業

6/2付・日経朝刊に『コロナ下採用意欲旺盛、内定率もう6割』という記事が載っていました。それによると、コロナ前の2020年卒を上回るペースで内定率が高くなっています。コロナ後を見据え、各社貪欲に採用活動をしているようです。

実は今の日本の人口構成は下図の通りです（5歳毎の合計人数）。少子化の影響は明らかで、若い世代は右肩下がりで減少していきます。



したがって、若い社員の採用は今後、ますます狭き門になってきます。それを見据えての貪欲な採用活動かもしれません。

一方、今後定年を迎える層は、しばらく増加傾向です。この層が社員の中で多くを占めている会社も少なくありません。

つまり、若い社員の採用は困難、定年を迎える人は増加という状態になります。

したがって、若い社員をどう採用するか、その社員をどう戦力化・定着化するか、定年を迎えるベテラン社員をどう活用するかは、今後避けて通れない経営課題です。

まず、育成です。育成に関する風土は大きく以下の三つです。

- | |
|------------------------|
| ①仕事は教わるものではなく盗むものという風土 |
| ②主に育成担当者（上司）が教える風土 |
| ③社員全員が寄って集って教える風土 |

目指すべきは③の風土です。しかし、未だに①から抜けきれない企業もあるのではないのでしょうか。これでは、せっかく採用できた貴重な若手の多くが数年で退職してしまうでしょう。しかし、上記人口構成から、補充はますます困難になります。その状態では既存社員に負荷がかかりすぎ、その社員も退職しかねません。

今こそ、人を育てる風土を構築しなければなりません。今が最後のチャンスとも言えます。しかし、コロナによってコミュニケーションが取りづらくなり、育成風土が退化したとの声もよく聞いてしまいます。特に、上記①②の風土では、尚更でしょう。

弊社では、貴重な若手人材を育成するスキル修得のみならず、育成風土を構築するお手伝いを行っています。是非、ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。

なお、次回は定年を迎えるベテラン層の活用について述べる予定です。



> お問い合わせはこちら