

# 自律心が欠如している若手社員

## —自律型若手社員の育成—

### 自律心が欠如している若者

3年前に、ある団体が行った9か国の比較調査「18歳意識調査」の結果です。

「自分は大人だと思う」について「そう思う」は、日本3割弱、中国約9割、欧米約8割。

「自分の国は良くなる」について「良くなる」と答えたのが9か国中で最下位の9.6%。

「国の役に立ちたいか」について「役に立ちたいとは思わない」との答えは日本が最も多く14.2%という結果でした。

この結果に対して、教育改革に取り組んでいるある学校長は「今の若者は当事者意識が決定的に欠如している」「誰かが何とかしてくれる、悪くなるのは自分ではなく誰かのせいだと思っているのです」と語っています。また「この子供たちに共通していることは自分が嫌いであり、自信もないので、自ら行動を起こそうとしない」のです。

**つまり、「自分で考え、判断し、行動できる力」（自律心）が欠如している若者が、これから続々と企業に入社してくる（している）のです。**

### 自律型社員への育成が企業にとって急務の経営課題

このようになってしまう原因は多々あるでしょう。しかし、学校教育や社会構造のせいにしても受け入れる企業にとっては何の解決にもなりません。企業の将来のためには自律（自分で考え、責任ある行動を取れる）する社員に育成するしかないのです。

### “教育してあげる”が、危険

そうは言っても、ほとんどの企業が若手社員育成のため、すでにさまざまな教育をしていることでしょう。そこで問題なのが**“してあげる”**ことなのです。

ある大学教授が、今の学生は「究極のしてもらい上手」と言っています。「とにかく素直で真面目な、やる気を感じさせる若者オーラを放つ」しかし「それ以外のことは何も行動しない、質問さえしない」。そこで大人は丁寧にやり方を説明**してあげる**。それで素直に取り組むのだが、やがて「疲れた顔や難しい顔を見せる」。ここで、大人は自分がすべてをやって**見せてあげる**・・・これでは自律心は養えません。

### では、どうすればいいの！！

もちろん教育は不可欠です。重要なことは、現代の若手社員ならではの特性を踏まえた教育方法なのです。

### さまざまな視点からの育成法

弊社の「若手社員戦力化プログラム」では、自律型社員になるために多角的な視点から育成を図ります。その視点とは「緊急提案・96、97、99」で紹介した「4大考動力」以外にもあります。

例えば、「失敗を恐れずチャレンジするための心理的安全性（失敗は怖くないと思える状態）を自ら構築する法」や「自分の課題を自ら発見し、自ら改善する“メタ認知法”」、また「自分で決めて、実践し続ける法（三日坊主克服法）」等々、その他にも現代の若手社員の実態に合わせた教育ノウハウを用意しています。

また、「若手社員戦力化プログラム」は、定型の研修ではありません。事前の綿密なヒヤリングを基に貴社の事情に合わせたオリジナルなカリキュラムをご提案いたします。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

