

30代社員の活性化

ーキャリアデザイナーー

総務省によると、転職がもっとも多い年代は25才から34才で、その理由のベスト3は「年収アップ」「仕事のやりがい」「人間関係」だそうです。近年は「人間関係」は減少し「やりがい」の比率が高まっているとのこと。

では、やりがいを求めて転職した結果はどうなったのでしょうか。ある調査では「転職して成功した」と答えた人は50%に満たないそうです。逆に、失敗したと答えた理由の第1位は「能力以上のことを求められた」です。

厳しい見方をすれば、自分の能力のことを考えず“どこか他にやりがいを感じられる場所があるのでは”と青い鳥を探しているだけと言えます。求人サイトなどでは“30代までが転職のチャンス”などとアピールしていることも多いようです。そうすると、ますます今の仕事よりも転職先を探すことに熱心になりかねません。それでは、やりがいなど感じられるはずはありません。しかし、転職をしてもまた同じ結果となる人が多いのです。

結局、自身の成長実感が得られなければ、どんな仕事であっても、やりがいなど感じられるはずはありません。

また、転職を考えない社員にとっては「楽に仕事がこなせる」ことで、いつしか全力を出し切らず“マイペースで無難に”が、習慣化してしまう恐れもあります。慣れた仕事は、6割の能力でこなせるという研究もあります。使わない能力は衰退します。残り4割の能力は退化してしまうのです。

昨今、中堅社員に対して「無難に仕事をこなしているが、もっと上のレベルを目指そうという欲がない」という経営層からの声がよく聞こえてきます（当然すべての中堅社員ではありません）。

「やりがいなし」でも「マイペース」のいずれであっても、中核となるべき30代社員の成長がなければ、企業の業績に大きな影響を与えることは間違いないでしょう。

周囲から、仕事は一通りこなせるのだから、もっと「高い目標を持つ」「ビジョンを描け」などといっても、その方法がわからない、または関心がないのです。だから、漠然と不安を感じて焦るだけで、ますます青い鳥を探し回ることになり拍車がかかります。

弊社では、主に30代社員を対象にした「中堅社員のためのキャリアデザイン力強化研修」を行っています。キャリアデザインとは、仕事における将来ビジョンを描くことです。

この研修では、人生の中で30代がいかに重要な時であるかを理解していただきます。さらに、能力を高めて、仕事を楽しむ（キャリアデザインする）ための考え方や実践方法を学ぶことができる研修です。

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

