

ゆるい職場で新入社員は育つか

— 自創自責意識の醸成 —

今年も新入社員を迎え入れる季節がやってきましたが、育成計画は万全でしょうか。

導入研修は、人事担当に任せればよいものの、配属後の育成方法に悩んでいる管理職が多いようです。「自分達が若手時代に受けた育成方法が通用しないことはわかるが、何を変えればよいのかわからない」という声を聞きます。では、どのような育成をしたらよいのでしょうか。

最近“ゆるブラック企業”という言葉聞くようになりました。これは、和やかで居心地が良い一方、厳しさがなくスキルが身につかない企業という意味です。実は、このような企業を若手社員は嫌い、それが早期退職に繋がる一因とも言われています。

ある調査では、入社1～3年以内の社員に「自分の職場がゆるいと感じるか」との問いに対し、約36%が「ゆるい」と答えています。具体的なコメントでは「一度も叱られたことがない」「学生時代に近くて、肩透かし」というものもありました。では、若手社員は、厳しいハードワークを望んでいるのでしょうか。

昨年の新入社員に調査した「求める職場環境」のベスト3は以下の通りです。

第1位：相互の思いやりとあたたかさ（58.8%）

第2位：オープンなコミュニケーション（48.6%）

第3位：強い連帯感とチームワーク（46.2%）

これを見ると、厳しさとは無縁そうな職場環境を望んでいることは明らかです。「ゆるブラックは嫌だ」しかし「厳しいのも嫌だ」とは、矛盾しています。これでは、育成側が悩むのも当然でしょう。

この矛盾を象徴する調査結果があります。若手社員に対する仕事の価値観調査では、大きく2つに分かれるキーワードが浮かび上がりました。それは「自分が良いと思う仕事をありのままにしたい」と「何者かになりたい」です。何者かになりたいかかったら“自分のありのまま”というわけにはいかないでしょう。しかも、ありのまま派と、なりたい派が2極化しているのではなく、一人の中でグラデーション状態で混在しているのです。上司から見たらまさに理解不能かもしれません。

しかし、若手社員自身は、このグラデーション状態で悩んでいるのです。そこで、この悩みの本質を掘り下げると“情報過多の社会で、自分のキャリア形成を真剣に考えるほどわからなくなっている”ことが明らかになりました。自分の将来を真剣に考えるからこそその悩みです。その意味では育成のしがいがあると言えます。

しかし、自分の将来は誰かが創ってくれるものではありません。自分で探し出し、創るしかありません。そこで、配属後のOJTの柱となるのが「自創自責意識」です。これは「自らの創意による試行錯誤を重ね、自ら判断を下し、行動し、その結果については自らが責任を負う」という心の姿勢です。しかし、受け身・依存姿勢が強い社員が多いことも事実です。

弊社の「若手社員の育成力強化研修」では、自創自責意識を強化するOJTの考え方と実践方法を修得していただきます。管理職だけでなく、OJTトレーナーにも受講していただける内容です。

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

